



DECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe de la Comisión de Cuestiones Jurídicas
y Normas Internacionales del Trabajo***Indice*

	<i>Página</i>
Cuestiones jurídicas.....	1
I. Posibles mejoras de las actividades normativas de la OIT: Propuestas relativas a la sumisión a las autoridades competentes	1
II. Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo: disposiciones prácticas para el examen, en la 93. ^a reunión (junio de 2005) de la Conferencia Internacional del Trabajo, del Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	4
III. Prácticas para la elaboración de convenios internacionales del trabajo: Guía para redactar correctamente.....	6
IV. Consolidación de las normas aplicables al Consejo de Administración	7
V. Bandera de la Organización Internacional del Trabajo	9
VI. Otras cuestiones jurídicas.....	10
Normas internacionales del trabajo y derechos humanos.....	11
VII. Mejoras de las actividades normativas de la OIT: informe sobre la labor realizada	11
VIII. Informe general sobre la marcha de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	22
IX. Formulario de memorias sobre la aplicación de convenios no ratificados (artículo 19 de la Constitución): Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).....	25
X. Formulario de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).....	28
XI. Disposiciones y procedimientos en virtud de los párrafos 6 a 8 del artículo 5 del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185).....	28

XII.	Otras cuestiones	31
	Orden del día de la próxima reunión de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo	31

Anexos

I.	Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes.....	33
II.	Proyecto de resolución relativa a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo.....	41
III.	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).....	49
IV.	Formulario de memoria relativa al Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).....	50
V.	Disposiciones referentes a la lista de los Miembros que cumplan cabalmente los requisitos mínimos relativos a los procesos y procedimientos de expedición de los documentos de identidad de la gente de mar.....	61
VI.	Procedimiento propuesto para la confección de la Lista mencionada en el artículo 5.6 del Convenio núm. 185	68
VII.	Lista de verificación relativa a los requisitos, procedimientos y prácticas necesarios para la expedición de los documentos de identidad de la gente de mar, incluidos los procedimientos de control de calidad	70

1. La Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (Comisión LILS) se reunió el 18 de marzo de 2005. La Mesa de la Comisión estuvo integrada como sigue:

<i>Presidente:</i>	Sr. G. Corres (Gobierno, Argentina)
<i>Vicepresidente empleador:</i>	Sr. B. Boisson
<i>Vicepresidente trabajador:</i>	Sr. U. Edström

Cuestiones jurídicas

I. Posibles mejoras de las actividades normativas de la OIT: Propuestas relativas a la sumisión a las autoridades competentes

2. La Comisión tuvo ante sí un documento ¹ que contenía propuestas relativas a la obligación de sumisión a las autoridades competentes de conformidad con el artículo 19 de la Constitución, en especial un texto revisado del proyecto de revisión del *Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes*.
3. Los miembros empleadores recordaron que la cuestión del Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes ya había sido objeto de discusión en la última reunión del Consejo de Administración. La nueva versión revisada del Memorándum correspondía a los puntos de vista expresados durante la última reunión de la Comisión. Habida cuenta de que un gran número de convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no eran ratificados después, el Memorándum debería contribuir a mejorar de forma global las actividades normativas aclarando e insistiendo en la obligación de someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia y en el examen tripartito previo de los instrumentos a nivel nacional. El Memorándum constituía, por lo tanto, un paso hacia una mayor coherencia en las labores de la OIT.
4. Los miembros empleadores estimaban que el nuevo texto era satisfactorio a excepción de la precisión que figuraba en el apartado *a)* del punto I del Memorándum, según la cual: «el procedimiento también tiene por objeto promover [la] ratificación» de los convenios y las recomendaciones, que, a su juicio, iba más allá de lo que se preveía en los textos y no era coherente con el apartado *b)* del punto III. Por lo tanto, habría que suprimir esa frase.
5. Los miembros trabajadores recordaron las razones que habían llevado a la adopción del Memorándum sobre la obligación de sumisión. El objetivo era ayudar a los gobiernos a comprender mejor sus obligaciones en ese sentido, ya que algunos gobiernos no sometían los instrumentos, con el resultado de que los parlamentos ni siquiera tenían la oportunidad de ratificarlos. En otros casos, el problema era que a algunos parlamentos sólo se les informaba de los instrumentos adoptados por la Conferencia, sin que el gobierno propusiese acción, ratificación o medida alguna al respecto.
6. Los miembros trabajadores no podían aceptar la enmienda propuesta por los miembros empleadores; más bien todo lo contrario, los miembros trabajadores opinaban que el texto del apartado *a)* del punto I era bastante débil y defensivo en su planteamiento y no se

¹ Véase el documento GB.292/LILS/1.

ajustaba plenamente a los apartados *a)* y *b)* del párrafo 5 del artículo 19 de la Constitución, que el orador había citado. Por lo tanto, proponían que se invirtiera el orden de las frases en el apartado *a)* del punto I para hacer hincapié en que los convenios, en primer lugar, debían ratificarse. Asimismo, consideraban que el apartado *b)* del punto III constituía un incentivo negativo a la ratificación de los instrumentos, cuando el objetivo debiera ser promover su ratificación. En cuanto al apartado *b)* del punto I, los miembros trabajadores consideraban que para que el Memorándum fuese útil, debería indicar no sólo que los gobiernos tenían plena libertad para proponer las medidas que considerasen oportunas, sino que además debería especificar que los gobiernos podían proponer la ratificación o no de los convenios sometidos.

7. En relación con el apartado *d)* del punto VII, los miembros trabajadores opinaban que las consultas tripartitas mediante un simple intercambio de cartas no eran suficientes y que debería especificarse que cualquier «organismo consultivo competente» debería ser de naturaleza tripartita. Había necesidad de un auténtico diálogo tripartito y los requisitos del Convenio núm. 144 deberían ser respetados por todos los Miembros. En cuanto al punto VIII, el orador quiso que se aclarasen dos puntos, a saber, debería indicarse que los gobiernos debían entablar un diálogo antes de que se tomase ninguna decisión a nivel nacional y se les debería animar a incorporar las opiniones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los textos sometidos a la autoridad competente y en la información sometida a la OIT. Además, debería seguirse el mismo procedimiento en el caso de una propuesta destinada a denunciar un convenio. Es más, el cuestionario debería enviarse también a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y posiblemente también todo el Memorándum. El orador estimaba que los equipos multidisciplinarios podrían desempeñar una función ayudando a los gobiernos a cumplir su obligación de sumisión.
8. El miembro gubernamental de El Salvador, hablando en nombre del Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC), observó con satisfacción que en el nuevo proyecto de Memorándum se reflejaban las opiniones expresadas por el GRULAC, en particular en lo referente a la finalidad de la obligación de sumisión. Como se indicaba acertadamente en el párrafo *b)* del punto III, la obligación de sumisión de los instrumentos no implicaba la de proponer la ratificación de los convenios o la de aceptar las recomendaciones; los gobiernos tenían plena libertad a ese respecto. La parte VII, relativa a las consultas tripartitas, que se basaba en el Convenio núm. 144 y la Recomendación núm. 152, se consideraba pertinente, ya que el procedimiento de sumisión constituía un momento privilegiado del diálogo entre las autoridades gubernamentales, los interlocutores sociales y los representantes parlamentarios, como bien se señalaba en el Memorándum. En América Latina y el Caribe, el procedimiento de sumisión era especialmente importante para dar a conocer los instrumentos adoptados por la Conferencia.
9. La miembro gubernamental de los Estados Unidos consideraba que los cambios introducidos en el Memorándum reflejaban adecuadamente las exhaustivas discusiones que habían tenido lugar en la última reunión de la Comisión. Podría respaldar el Memorándum revisado, a reserva de que se introdujera una modificación en la parte VII, que consistiría en invertir el orden de los párrafos *b)* y *c)*, de manera que no se diera a entender que los Miembros que no hubieran ratificado el Convenio núm. 144 «deberán» celebrar consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores antes de formular propuestas a las autoridades competentes. Esa propuesta fue apoyada por la miembro gubernamental de Nigeria y por el Grupo de los Empleadores.
10. La miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, expresó su satisfacción con el Memorándum revisado y, en particular, con la explicación contenida en el párrafo *d)* del punto VII sobre la necesidad de celebrar consultas efectivas de conformidad con el Convenio núm. 144. La referencia especial a las posibles formas de

consultas tripartitas se consideraba aceptable. La oradora también respaldó la enmienda propuesta por la representante gubernamental de los Estados Unidos. El grupo apoyó el punto que requería decisión.

11. El miembro gubernamental de la India recordó que la opinión de su Gobierno sobre la cuestión de la sumisión a las autoridades competentes era que los acuerdos vigentes deberían aplicarse de manera más efectiva. En cuanto al texto del proyecto de revisión del Memorándum, propuso que se suprimiera la segunda frase del apartado *c)* del punto VII.
12. El miembro gubernamental del Brasil estaba satisfecho por la adopción del nuevo Memorándum sobre sumisión en un momento en el que en Brasil acababa de crearse una nueva comisión tripartita sobre relaciones laborales acorde con el Convenio núm. 144 que pronto examinaría los instrumentos pendientes de sumisión, sobre la base del nuevo Memorándum.
13. El Consejero Jurídico recordó que la parte central del Memorándum estaba basada en comentarios formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Era posible suprimir o añadir citas, o bien modernizar el estilo, pero no modificar su contenido. El texto presentado es un texto equilibrado que pretende precisar el alcance de las obligaciones constitucionales en materia de sumisión sin añadir nuevas obligaciones.
14. En relación con las aclaraciones solicitadas por los miembros trabajadores en cuanto al texto de la parte VIII del Memorándum, el Consejero Jurídico recordó que la obligación establecida en virtud del párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución se suma a las consultas tripartitas. Al estar previstas estas consultas en la parte VII del Memorándum, la parte VIII no se refiere más que a la obligación de informar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre las medidas adoptadas respecto de la obligación de sumisión. Por lo que se refiere a la posibilidad de enviar el cuestionario también a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, además de la carga financiera complementaria que esto representaría para la Oficina, la dificultad radica en saber qué organizaciones serían las destinatarias. En todo caso, el documento puede consultarse en el sitio web del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Por último, el Consejero Jurídico indicó que la enmienda propuesta por los Estados Unidos mejoraría el orden lógico de las disposiciones de la parte VII.
15. Los miembros empleadores propusieron reforzar la redacción del punto *d)* de la parte VII sustituyendo los términos «podrán ser» por «serán». Además, lamentaban, como los miembros trabajadores, que esta disposición diese la falsa impresión de que la consulta con las organizaciones representativas mediante el simple intercambio de comunicaciones escritas equivalga a los intercambios realizados en el seno de un organismo consultivo tripartito.
16. Los miembros trabajadores apoyaban la enmienda sugerida por los miembros empleadores, y manifestaron su inquietud respecto de la necesidad de privilegiar, frente a las consultas escritas, un diálogo tripartito auténtico en el marco de un organismo consultivo, dado que el propósito era el de celebrar consultas serias a escala nacional. El orador reiteró su impresión de que el Memorándum seguía teniendo un toque negativo. En lo referente al punto *a)* de la parte I, sugirió que se ciñeran al texto de la Constitución, y en lo relativo al punto *b)* de la parte I, reiteró su propuesta de especificar el curso que propondrían los gobiernos, a saber, el de ratificar o no ratificar.
17. La miembro gubernamental del Canadá se oponía a la enmienda propuesta por los miembros trabajadores al punto *b)* de la parte I, puesto que podría causar dificultades en los Estados federales en los que los parlamentos a los que se sometían los instrumentos de

la OIT no necesariamente tenían competencia para decidir si éstos se ratificaban o no. Consideraba que el texto del Memorándum revisado reflejaba bien el debate mantenido en la Comisión, y reconocía que las posibilidades de enmienda eran limitadas.

18. Apoyando la reserva formulada por el Canadá a la propuesta de enmienda de los trabajadores, la miembro gubernamental de Alemania indicó que en su país a menudo había ocurrido que, después del límite de 18 meses, no quedaba claro si podía proponerse o no la ratificación. Apoyaba el texto tal y como estaba, dado que estaba bien equilibrado.
19. El Consejero Jurídico recordó que las citas contenidas en el Memorándum, aprobadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y examinadas por la Comisión de Aplicación de Normas, disfrutaban, en este sentido, de una autoridad real. El tono negativo de determinados comentarios, que habían reforzado los miembros trabajadores, se debía a que estos comentarios procedían con frecuencia de observaciones en las que se criticaban determinadas prácticas. Asimismo, señaló que en el texto enviado a los gobiernos figuraba, ya en el principio, una cita de las disposiciones pertinentes del artículo 19 de la Constitución, y que el texto, por lo tanto, cuadraba bien en estas disposiciones. Por último, propuso que se suprimiese el fragmento de la primera frase del punto *d*) de la parte VII relativo a los medios de consulta con las organizaciones representativas. Esta propuesta fue respaldada por los miembros empleadores y trabajadores.
20. La Comisión adoptó el punto que requería decisión, con sujeción a las enmiendas al proyecto de Memorándum revisado a que se hace referencia en los párrafos 9, 15 y 19 anteriores.
21. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que adopte el proyecto de Memorándum revisado que figura en el anexo I.*

II. **Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo: disposiciones prácticas para el examen, en la 93.^a reunión (junio de 2005) de la Conferencia Internacional del Trabajo, del Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

22. La Comisión tuvo ante sí un documento ² que tenía como objeto proponer las disposiciones prácticas para el examen, en la 93.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, del Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
23. Los miembros trabajadores apoyaban que el Consejo de Administración recomendase nuevamente a la Conferencia las medidas especiales adoptadas con carácter transitorio para el examen del Informe global en la 92.^a reunión (junio de 2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo, a fin de que ésta las adoptase en su 93.^a reunión, dado que los trabajadores, en general, veían el Informe global como una experiencia positiva. Sin embargo, se recalcó que podrían ponerse una atención y un énfasis mayores en el aspecto tripartito del examen, y que el Presidente podría fomentar un diálogo más interactivo en lugar de una secuencia de discursos. También consideraban que la elección de los temas de discusión debería hacerse tras consultas tripartitas. Los miembros trabajadores señalaron con satisfacción que en el documento que tenía ante sí la Comisión, en su versión

² Documento GB.292/LILS/2.

corregida, se omitiese la referencia a la celebración de reuniones simultáneas sobre el Informe global y la plenaria. En opinión de los miembros trabajadores, las reuniones simultáneas desvían los intereses. Además, se indicó que las delegaciones de trabajadores y de empleadores de los países en desarrollo solían ser reducidas, por lo que les resultaba imposible asistir a reuniones simultáneas.

24. Los miembros empleadores apoyaban la propuesta de que el Consejo de Administración recomendase de nuevo a la Conferencia las disposiciones prácticas para el examen del Informe global en la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a fin de que ésta las adoptase en su 93.^a reunión. Los miembros empleadores, aun cuando tomaban nota de las mejoras registradas en el examen del Informe global, indicaron que serían necesarias medidas ulteriores para convertir este examen en un verdadero éxito. En este contexto, los miembros empleadores recordaron que el propósito del examen del Informe global no es puramente formal, sino que se pretende, más bien, ayudar al Director General a identificar conclusiones con miras a elaborar un informe, para presentar al Consejo de Administración, que permita a éste sacar conclusiones sobre las prioridades y los planes de acción para la cooperación técnica que se aplicarán durante los cuatro años siguientes. Los miembros empleadores propusieron que se enmendase el punto que requería decisión de forma que, con objeto de aligerar el orden del día de la Comisión, se recomendase al Consejo de Administración que invitara a la Conferencia, en su 93.^a reunión, a adoptar las disposiciones prácticas para el examen del Informe global para el próximo ciclo cuatrienal o para el período que el Consejo de Administración estimase oportuno decidir.
25. La representante del Gobierno de los Estados Unidos de América, hablando en nombre de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), aludió a la considerable mejora del examen del Informe global registrada durante la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo con respecto a años anteriores y, por consiguiente, apoyó la propuesta. No obstante, observó que, pese a que el formato había mejorado, el objetivo de crear un debate espontáneo, vivo e interactivo había resultado difícil de lograr, y que, por el contrario, seguía disminuyendo la participación en el Informe global y que, por lo tanto, consideraba que la Oficina debería seguir planteándose nuevas mejoras, y celebrar consultas al respecto. En las sugerencias formuladas figuraban consultas tripartitas que la Oficina podría celebrar en relación con los puntos para discusión propuestos por el Director General, así como con su pronta distribución con miras a dar mayor importancia a los puntos para discusión y al propio debate. También manifestó la opinión de que el Informe global debería centrarse únicamente en los acontecimientos importantes ocurridos desde el Informe global anterior; de que debería abreviarse; y de que podría incluir cuestiones sustantivas que contribuyesen a mantener un debate verdaderamente más interactivo. Por último, reiteró el llamamiento a que el Consejo de Administración efectuase una revisión general de la forma en que se ejecuta el seguimiento de la Declaración, a fin de garantizar su pertinencia y su eficacia. En este sentido, dijo que la Comisión debería seguir revisando estas disposiciones cada año.
26. La representante del Gobierno de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, apoyó la propuesta, tal y como la habían enmendado los miembros empleadores.
27. El Director Ejecutivo del Sector de las Normas y de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (el Sr. Tapiola) tomó nota de la petición formulada por la Comisión de distribuir con más prontitud los puntos para discusión sobre el Informe global, y manifestó que seguirían haciéndose esfuerzos por parte de la Oficina a fin de adelantar su disponibilidad, pero que éstos se facilitarían, a más tardar, al comienzo de la Conferencia. Tomando nota del apoyo dado a la enmienda de los miembros empleadores, el Director Ejecutivo aseguró a la Comisión que podría colocar este punto en su orden del día como fuese necesario, abordando así las inquietudes expresadas en el seno de la Comisión. Asimismo, indicó que seguía existiendo la posibilidad de celebrar reuniones

simultáneas en los casos en que así lo requiriese el programa de la Conferencia y si estaban de acuerdo los miembros de la Mesa de la Conferencia. Sin embargo, esto debería evitarse en la medida de lo posible, y debería recurrirse a ello solamente en circunstancias excepcionales. Por último, pidió la cooperación de los grupos en lo referente a determinados aspectos de las disposiciones propuestas (a saber, no publicar una lista de oradores).

28. Sobre la base de las explicaciones facilitadas por el Director Ejecutivo, los miembros trabajadores apoyaron la propuesta, tal y como la habían enmendado los miembros empleadores. En respuesta a la declaración de los PIEM, recalcaron la necesidad de un informe de carácter global. A modo de conclusión, se hizo hincapié en que el examen del Informe global seguía siendo importante, y en que éste debería aportar una imagen precisa de la situación real.
29. Los miembros empleadores reafirmaron la opinión de que este punto podría incluirse en el orden del día de la Comisión, según fuese necesario.
30. ***La Comisión recomienda en consecuencia que el Consejo de Administración invite a la Conferencia a adoptar, en su 93.ª reunión, las medidas especiales de carácter transitorio que figuran en el anexo al documento GB.292/LILS/2 a efectos del examen del Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con efecto durante el resto del actual ciclo cuatrienal, comenzando en la presente reunión, o bien hasta el momento en que así lo decida el Consejo de Administración.***

III. Prácticas para la elaboración de convenios internacionales del trabajo: Guía para redactar correctamente

31. La Comisión tuvo ante sí un documento³ relativo a la preparación de un *Manual de redacción de los instrumentos de la OIT*.
32. El Consejero Jurídico destacó el importante trabajo realizado por los expertos que habían preparado el *Manual de redacción de los instrumentos de la OIT*, y les agradeció su participación entusiasta. Explicó que, por motivos de economía, el texto del *Manual* no se había distribuido en versión impresa y que sólo estaba disponible en el sitio web de la OIT.
33. Los miembros trabajadores agradecieron a los expertos y a la Oficina la preparación del *Manual* y, convencidos de la buena calidad de su trabajo, aceptaron el punto que requería decisión.
34. Los miembros empleadores también agradecieron a los expertos y a la Oficina su notable trabajo y, habida cuenta de los párrafos 8 y 9, manifestaron su deseo de que en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2005 pudiesen conocer la versión destinada a los delegados.
35. La representante del Gobierno de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, recordó que la necesidad de contar con un documento de esta índole ya se había planteado en años anteriores. Tomó nota de los párrafos 5, 6 y 7 del documento y apoyó el punto que requería decisión.

³ Documento GB.292/LILS/3.

36. La representante del Gobierno del Canadá elogió el excelente trabajo realizado por los expertos y declaró que la experta canadiense del grupo también manifestaba su reconocimiento ante la competencia profesional de la Oficina y el espíritu de colaboración manifestado por los demás expertos. La representante del Gobierno del Canadá dijo que, a su juicio, el *Manual* sería un valioso instrumento para los delegados, e instó a los gobiernos a difundirlo entre sus respectivos delegados antes de la próxima reunión de la Conferencia. Notó con especial satisfacción que en el *Manual* se incluía una sección sobre la utilización de un lenguaje integrador en cuestiones de género.
37. La representante del Gobierno de los Estados Unidos felicitó a la Oficina y a los expertos por el texto elaborado; estaba convencida de que el *Manual* se convertiría en una obra de referencia de valor inestimable para todos aquellos que participasen en el proceso de preparación y redacción de las normas internacionales del trabajo. Hizo hincapié en el carácter exhaustivo y no vinculante de esta obra. Por otra parte, pidió encarecidamente a la Oficina que la versión electrónica del *Manual* fuese efectivamente de fácil consulta para los usuarios.
38. El Presidente hizo suyas las felicitaciones a los expertos y a la Oficina.
39. **La Comisión recomienda al Consejo de Administración que:**
- a) *tome nota del documento titulado Manual de redacción de los instrumentos de la OIT;*
 - b) *solicite a la Oficina que adapte el Manual con arreglo a las indicaciones contenidas en los párrafos 8 a 10 del documento GB.292/LILS/3, y financie dicha adaptación mediante ahorros, y*
 - c) *informe al Consejo de Administración, en su 294.ª reunión (noviembre de 2005), sobre los progresos en las labores de adaptación del Manual.*

IV. Consolidación de las normas aplicables al Consejo de Administración

40. La Comisión tuvo ante sí un documento⁴ en el que se proponía la refundición de las normas aplicables al Consejo de Administración.
41. El Consejero Jurídico indicó que en el documento GB.292/LILS/4 se presentaba más bien el método que permitiría formular un proyecto definitivo, y no el proyecto mismo. Esperaba que, luego de la discusión que tendría lugar en la Comisión y de las consultas ulteriores, la Oficina estaría en condiciones de preparar un proyecto para el mes de noviembre de 2005. En particular, indicó que algunas prácticas debían precisarse en la nota de introducción, sin que fuese necesario proceder a una modificación del Reglamento. Por ejemplo, cuando el Presidente del Consejo de Administración era un miembro del Grupo de los Empleadores o del Grupo de los Trabajadores, ello tenía un efecto suspensivo sobre otra regla no escrita, a saber, la rotación regional de la presidencia entre los miembros del Grupo Gubernamental. Otro ejemplo era el tamaño de las delegaciones gubernamentales al Consejo, cuestión respecto de la cual la Oficina aplicaba, *mutatis mutandis*, las reglas que regían para la Conferencia. Precisó que este ejercicio de consolidación podría servir también para reorganizar el Reglamento del Consejo, añadiendo con prudencia disposiciones cuya utilidad hubiese quedado demostrada en la práctica. Por último, recordó

⁴ Documento GB.292/LILS/4.

también que los anexos cuya inclusión se había propuesto en la consolidación se referían únicamente a las normas adoptadas por el Consejo de Administración.

42. Los miembros trabajadores estuvieron de acuerdo con el plan propuesto y formularon las sugerencias siguientes. La enumeración contenida en el párrafo 5 del documento, relativo a la composición y la participación, debería comenzar con una referencia a los miembros titulares, en conformidad con el artículo 7, 1) de la Constitución de la OIT, y complementarse con otras disposiciones pertinentes de dicho artículo 7. También propusieron incluir una lista de todas las comisiones en el párrafo 8 del documento, y tomaron nota con satisfacción de la referencia a la autonomía de los Grupos mencionada en el párrafo 11 del documento.
43. Los miembros empleadores aprobaron el enfoque por etapas propuesto para la consolidación. Consideraban que el hecho de reagrupar las normas y procedimientos prácticos del Consejo de Administración tenía una importancia fundamental. Al tiempo que subrayaban la importancia del debate interactivo del Consejo de Administración, durante el cual era posible hacer uso de la palabra más de una vez, consideraban que las intervenciones prolongadas, que excedían de diez minutos, eran una mala práctica. Manifestaron su confianza en que el espíritu creativo de la Oficina permitiría encontrar una solución a este problema.
44. La representante del Gobierno de los Estados Unidos, hablando en nombre de los países industrializados de economía de mercado (PIEM), declaró que la consolidación de las normas y prácticas del Consejo de Administración contribuiría a un funcionamiento más eficaz del Consejo, gracias a la incorporación en su Reglamento, entre otras cosas, de algunas disposiciones de utilidad directa contenidas en la Constitución o en el Reglamento de la Conferencia. No obstante, consideraba que la Comisión debería actuar con suma cautela por lo que se refería a la inclusión de nuevas disposiciones en el Reglamento. Tal vez sería más apropiado que algunas de las disposiciones que en la actualidad se abordaban de forma práctica — como la distribución geográfica de los puestos, las funciones delegadas en la Mesa, la creación de comités o grupos de trabajo, o el procedimiento de adopción de los informes de las comisiones — quedasen incluidas más bien en la nota de introducción y no en el Reglamento.
45. La representante del Gobierno de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, declaró que el esquema del proyecto de compendio propuesto era aceptable. No obstante, observó que, por lo que se refería al tamaño de las delegaciones gubernamentales, limitar la representación de los Estados Miembros podía menoscabar las metas y objetivos de la OIT, ya que era necesario contar con una participación efectiva de los Estados Miembros en los debates.
46. La representante del Gobierno de México respaldó la propuesta, y dijo que la flexibilidad mencionada en el párrafo 8 del documento también debería aplicarse a la modificación o eliminación de las comisiones y los grupos de trabajo.
47. El representante del Gobierno de Sudáfrica apoyó la declaración hecha por la representante del Gobierno de Nigeria en nombre del grupo africano, y reiteró que la consolidación de las normas en un compendio facilitaría la consulta de las referencias a los nuevos miembros del Consejo de Administración procedentes de regiones como la africana. Propuso que en los anexos también figuraran las normas y decisiones relacionadas con los métodos de trabajo del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como el conjunto de referencias relativas a las decisiones que comportaban la introducción de cambios en la Constitución. Los aspectos abarcados en el anexo III propuesto podrían presentarse en forma de un

folleto parecido al que se había publicado en marzo de 2002 sobre el Consejo de Administración.

48. El Consejero Jurídico dijo que la Oficina era consciente de la necesidad de adoptar un enfoque prudente de la consolidación, y que el compendio no debía restringir la práctica del Consejo de Administración y sus comisiones. Por esa razón, no sería conveniente fijar en una disposición del Reglamento prácticas que podían ser flexibles, en función de lo que decidiera la mayoría de los miembros del Consejo, por ejemplo con respecto al número y el mandato de las Comisiones o la limitación del tiempo de intervención. Esas prácticas deberían recordarse en la Nota introductoria. Asimismo, señaló que la limitación del número de delegados gubernamentales a una cifra razonable, que podía establecerse en 15 personas por analogía con la Conferencia, respondía a dos preocupaciones. La primera de ellas era que el Consejo de Administración conservara su función de órgano de decisión con una composición necesariamente limitada, tanto por motivos prácticos como por razones de eficiencia. La segunda de ellas se refería a cuestiones relativas a la seguridad y la obtención de visados. La OIT era una de las últimas organizaciones en Ginebra que ayudaba a los gobiernos que lo necesitaban a obtener de las autoridades suizas los visados de entrada en el país para sus delegaciones. Dicho trámite resultaba tanto más difícil cuanto que el número de visados solicitados por la Oficina no parecía ajustarse a las necesidades reales del Consejo de Administración. En ese sentido, casi todas las delegaciones gubernamentales que participaban en el Consejo estaban compuestas por más de 15 personas, muchas de las cuales pertenecían a la misión permanente.
49. El Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo con la propuesta de incluir en la Nota introductoria la limitación del tiempo en las discusiones, pero consideraba que ese límite sólo debía aplicarse a los miembros gubernamentales y no a los oradores que intervenían en nombre de sus respectivos grupos.
50. El Grupo de los Empleadores señaló que su propuesta se aplicaba a cualquier orador que hiciera uso de la palabra.
51. El Consejero Jurídico aclaró que la Oficina, con miras a las consultas, tenía intención de publicar la nueva propuesta, así como cualquier observación que se formulara a ese respecto, en el sitio web de la Oficina de Servicios Jurídicos de la OIT en septiembre de 2005, con miras a elaborar el proyecto definitivo para el Consejo de Administración a principios de octubre de 2005.
52. El Grupo de los Trabajadores manifestó su interés por comprobar la eficacia de ese tipo de consultas.
53. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que ratifique el plan detallado de consolidación de las normas por las que se rige, a fin de que la Mesa presente un proyecto de compendio a la 294.ª reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2005).*

V. Bandera de la Organización Internacional del Trabajo

54. La Comisión tuvo ante sí un documento⁵ que contenía propuestas relativas a la adopción de una bandera de la OIT, así como un código y un reglamento relativos a su uso.

⁵ Documento GB.292/LILS/5.

55. Los miembros empleadores señalaron el carácter exhaustivo de los detalles del documento y, sobre esa base, propusieron una enmienda al párrafo 6 del proyecto de código relativo a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, así como una corrección de los párrafos 3, 4 y 5 de la sección IV del proyecto de reglamento. Concretamente, que cuando el Director General considerase la posibilidad de autorizar excepciones a los usos prohibidos de la bandera, debería obtener primero la aprobación de la Mesa del Consejo de Administración. Habida cuenta de esta salvedad, los miembros empleadores manifestaron su respaldo a la propuesta para recomendar al Consejo de Administración que apruebe el proyecto de resolución relativo a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo con vistas a su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo.
56. Los miembros trabajadores afirmaron las opiniones expresadas anteriormente⁶ según las cuales el emblema que debía aparecer en la bandera de la Organización Internacional del Trabajo debía ser el símbolo tradicional de la OIT, razón por la cual proponían que en el proyecto de resolución relativa a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo se hiciera referencia de manera específica al carácter tripartito del emblema, y que en el proyecto de código relativo a la bandera se hiciera referencia a la decisión del Director General. Los miembros trabajadores también respaldaron la enmienda que propusieron los miembros empleadores.
57. La representante del Gobierno de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, aprobó la propuesta relativa a la adopción de una bandera de la OIT, ya que se estimaba que el código y el reglamento relativos a la bandera eran adecuados.
58. El Consejero Jurídico, refiriéndose al grado de los detalles proporcionados tanto en el código como en el reglamento relativos a la bandera, señaló a la Comisión el complejo protocolo que requería la utilización de una bandera oficial.
59. *Por consiguiente, la Comisión recomienda al Consejo de Administración que apruebe:*
- a) *el proyecto de resolución relativa a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo con vistas a su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, y*
 - b) *el código y el reglamento relativos al uso de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo enmendados, a reserva de que entren en vigor después de que la Conferencia adopte su resolución relativa a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo.*

VI. Otras cuestiones jurídicas

60. No se planteó ninguna cuestión en relación con este punto del orden del día.

⁶ Documento GB.292/9 (Rev.), párrafo 86.

Normas internacionales del trabajo y derechos humanos

VII. Mejoras de las actividades normativas de la OIT: informe sobre la labor realizada

61. Una representante del Director General (Sra. Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) indicó que el documento que tenía ante sí la Comisión⁷ tenía por objeto proporcionar un informe sobre la marcha de las actividades desarrolladas desde 1994 por diferentes órganos de la OIT en materia normativa. El documento se centraba en las actividades y los resultados obtenidos, entre ellos la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los resultados del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas (Grupo de Trabajo Cartier), la selección de los puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, los acontecimientos relacionados con la elaboración de normas como el enfoque integrado y la consolidación de los instrumentos marítimos de la OIT, o el examen de varios procedimientos aplicables a las normas. Todas esas actividades habían dado lugar a una serie de mejoras y racionalizaciones, así como a la elaboración de importantes instrumentos nuevos. En el párrafo 40 del documento de la Oficina, se extraía una sola conclusión, a saber, que prácticamente todos los aspectos del sistema normativo de la OIT habían sido examinados en los últimos diez años. Además, la Oficina planteaba una serie de preguntas abiertas a la reflexión. No obstante, no había propuesto ninguna área específica de acción.
62. Los miembros trabajadores agradecieron a la Oficina el documento tan útil y exhaustivo que había elaborado. En cuanto a las cuestiones examinadas, se refirieron a la campaña de ratificación de los convenios fundamentales. Aunque estaban de acuerdo en que dicha campaña había tenido un éxito importante, recordaron que diversos países, incluidos algunos de los más poblados del mundo, todavía no habían ratificado algunos de los convenios fundamentales, especialmente los relativos a la libertad sindical. Confiaron en que todos los Estados Miembros ratificasen pronto todos los convenios fundamentales e hicieron hincapié en que el reto era garantizar que tales convenios se aplicasen efectivamente. En el documento se echaba de menos una referencia a los exámenes anuales.
63. En relación con el Grupo de Trabajo Cartier, cuya labor se basó en el consenso, los miembros trabajadores recordaron la activa función que habían desempeñado en la labor de ese Grupo y su repetido énfasis en que el resultado del mismo se situase en el contexto más amplio de la política normativa de la OIT, incluido en el contexto de un posible refuerzo del sistema de supervisión, la promoción de los derechos fundamentales y la elaboración de nuevas normas. Señalaron que se había alcanzado un consenso sobre la gran mayoría de los instrumentos examinados. No obstante, no debía pasarse por alto el hecho de que no se hubiera alcanzado un consenso en relación con el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Por lo tanto, seguía sin haber acuerdo sobre una cuestión de importancia capital para todos los trabajadores del mundo, que además era un elemento esencial del trabajo decente, de manera más específica en las zonas francas industriales. En relación con los instrumentos que se consideraba estaban en situación provisional (véase la nota a pie de página núm. 17 del documento de la Oficina), pidieron que se les garantizase que la Oficina iba a tomar las medidas adecuadas.

⁷ Véase el documento GB.292/LILS/7.

64. En relación con el examen del seguimiento de las labores del Grupo de Trabajo, los miembros trabajadores consideraron que era evidente que había que esforzarse aún más en diversos aspectos. La enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT por la que se podían derogar los convenios obsoletos — incluidos los siete convenios señalados por el Grupo de Trabajo — seguía sin estar ratificada ni aceptada por la mayoría necesaria de dos tercios de los Estados Miembros de la OIT. A fin de obtener las 38 ratificaciones o aceptaciones que todavía eran necesarias, los miembros trabajadores proponían que los representantes de los gobiernos, así como de los empleadores y de los trabajadores, de los países que todavía no hubieran ratificado la enmienda fueran contactados directamente durante reuniones como la Conferencia Internacional del Trabajo, y que la Oficina ofreciese la asistencia pertinente, cuando procediese.
65. En cuanto a los convenios que habían sido revisados mediante instrumentos más recientes y a las invitaciones hechas a los Estados Miembros para que ratificasen los instrumentos más recientes, los miembros trabajadores también estimaban que había que esforzarse más. Aunque los perfiles por países correspondientes, que ofrecían información importante al respecto, estaban disponibles en el sitio web de la OIT, la Oficina debería, entre otros, conseguir que su acceso fuera más fácil. Señalaron que, a menos que los Estados Miembros no hicieran un esfuerzo serio por realizar un seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, muy pronto habría que establecer de nuevo otro grupo de trabajo.
66. Los miembros trabajadores tomaron nota de que, al parecer, los Estados Miembros tenían problemas o dificultades en relación con algunos convenios, cuyos niveles de ratificación seguían siendo relativamente bajos y respecto de los que se exigía la presentación de información. Preguntaron a la Oficina si se estaba realizando algún seguimiento. En relación con los 73 convenios, 75 recomendaciones y seis protocolos que se habían considerado actualizados, los miembros trabajadores estimaron que deberían ser objeto de una promoción seria y de esfuerzos continuados por aplicarlos. Aunque habían tomado nota de que en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007 se hacían referencias expresas a la promoción de las normas, los miembros trabajadores confiaban que en el futuro todos los sectores y unidades de la OIT señalaran y promoviesen aquellas normas que eran pertinentes para todas las actividades de la OIT. Mientras tanto, y en referencia a la decisión de iniciar una campaña de ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), los miembros trabajadores propusieron que dicha campaña se ampliase e incluyese a otros tres convenios prioritarios, a saber, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).
67. Asimismo, los miembros trabajadores valoraron positivamente el creciente hincapié en alcanzar consensos, como se resumía en los párrafos 14 a 16 del documento de la Oficina. En especial, comprobaron que las consultas informales habían sido muy útiles a ese respecto. En referencia a la selección de los puntos del orden del día de la Conferencia, consideraron que dicha cuestión debía permanecer en manos del Consejo de Administración. En cuanto a las posibles cuestiones que podrían ser objeto de una elaboración de normas en el futuro, tanto la Oficina como los mandantes deberían contribuir activamente a su designación mediante un seguimiento estrecho de los debates en curso. Asimismo, debería considerarse de nuevo la posibilidad de realizar un seguimiento de las propuestas presentadas — incluidas las propuestas normativas — por la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización en su informe.
68. En cuanto a los procedimientos de control, los miembros trabajadores recordaron que en los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones figuraba toda la información necesaria y pertinente. No obstante, señalaron con gran

preocupación que, por falta de recursos, muchas memorias de los Estados Miembros, algunas desde 1997, todavía no habían sido examinadas por la Oficina. Había que realizar esfuerzos sostenidos para ocuparse de esas memorias.

69. Los miembros trabajadores también reiteraron la importancia fundamental que atribuían al Comité de Libertad Sindical (CFA) y se mostraron satisfechos por las garantías que habían recibido de que la reestructuración prevista en el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo no afectaría la autonomía ni los recursos necesarios para el buen funcionamiento del Comité. En cuanto al procedimiento con arreglo al artículo 24, consideraban que el número de reclamaciones no era muy alto, especialmente si se tenía en cuenta el creciente número de ratificaciones de los convenios de la OIT y el mayor conocimiento que se tenía de ellos. Los miembros trabajadores señalaron además que en el documento de la Oficina no se hacía referencia a la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, aunque, en su opinión, la labor de dicha Comisión también era pertinente en ese sentido.
70. En referencia a los párrafos 40 y 41, los miembros trabajadores indicaron que estarían a favor de proseguir la discusión relativa a la aplicación práctica de todas esas cuestiones en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2005, basándose en un documento en el que se incluyesen las propuestas de acción referentes a los puntos planteados en el párrafo 40. No obstante, proseguirían esa discusión únicamente a condición de que las cuestiones que ya se hubieran debatido y sobre las que se hubiera tomado una decisión no volvieran a reabrirse para considerarse de nuevo en dicho contexto.
71. Los miembros empleadores felicitaron a la Oficina por haber presentado un documento doblemente notable. En primer lugar, los 39 primeros párrafos del documento ofrecían un cuadro completo y conciso de lo que se había realizado en materia normativa. En él se mostraba el dinamismo de la OIT sobre toda una gama de actividades como la promoción de las normas, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, el Grupo de Trabajo Cartier, la derogación y el retiro de normas, los esfuerzos desplegados en la selección de los puntos del orden del día de la Conferencia, el reforzamiento del sistema de control, la promoción de las normas, la cooperación técnica o el enfoque integrado. Era evidente que siempre se podía preguntar si la Organización progresaba lo suficientemente rápido con respecto al ritmo de los cambios que se estaban produciendo en el entorno socioeconómico en el que intervenía. No obstante, lo esencial era obtener un consenso basado en la confianza, lo que llevaba su tiempo. En segundo lugar, había que alabar el contenido del párrafo 40 en el que se llamaba a los mandantes a reflexionar sobre la manera en que convenía mejorar las actividades normativas de la OIT con objeto de reforzar el sistema normativo y al mismo tiempo adoptarlo. Dicho documento debía, por lo tanto, servir de referencia y como tal ser remitido a los nuevos miembros de la Comisión que serían elegidos en junio.
72. En cuanto a las ocho preguntas que se planteaban en el párrafo 40, los miembros empleadores destacaron lo siguiente: 1) la OIT debía hacer hincapié en la promoción de la aplicación de las normas, sobre todo mediante el desarrollo de estudios de casos prácticos o la recopilación de prácticas óptimas, de lo que se trataba era de elaborar una estrategia de asistencia; 2) la OIT debía tener al día de manera permanente el corpus normativo, habría que prever el examen de las normas adoptadas entre 1985 y 1995, dicha puesta al día debería producirse a intervalos regulares; 3) debería iniciarse una campaña de ratificación de la enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT y tomarse las medidas apropiadas para alcanzar, en el plazo más corto, el número mínimo de 118 ratificaciones necesarias para su entrada en vigor y, por tanto, la derogación de los convenios obsoletos; 4) en espera de la entrada en vigor de la enmienda, la OIT debería ofrecer asesoramiento individual a cada Estado Miembro sobre la posibilidad de denunciar ciertos convenios, a menos que el retiro

de los convenios en cuestión fuese posible, en especial, planteaban si el procedimiento de retiro no podría aplicarse a un convenio que todavía no hubiera recibido ninguna ratificación; 5) en lo que respectaba al sistema de control, habría que concentrarse en los convenios más importantes y las violaciones más graves, esa consideración valdría para todos los órganos de control y, sobre todo, para la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia; 6) el enfoque integrado debería proseguirse y afinarse; 7) la articulación entre la cooperación técnica y la elaboración de las normas era esencial, se trataría de ayudar realmente a los países a superar las dificultades que tenían para aplicar los convenios que habían ratificado; 8) la promoción específica de ciertos convenios debería ser objeto de un acuerdo tripartito; 9) en cuanto a las disposiciones finales de los convenios, los miembros empleadores estimaban que había que proseguir la discusión y que los mandantes no estaban lejos de conseguir un acuerdo, y 10) la Oficina debería mantener informada a la Comisión sobre la manera en que llevaba a cabo su mandato constitucional en materia de asesoramiento sobre derecho del trabajo, de forma que el Consejo de Administración pudiera ofrecer a la Comisión orientaciones en la materia.

73. La representante del Gobierno de los Estados Unidos, hablando en nombre del grupo de los PIEM, declaró que el documento había demostrado que, a lo largo de la década durante la cual se efectuó la revisión de las actividades normativas de la OIT, se habían logrado importantes éxitos y extraído muchas lecciones. Este notable nivel de logro había sido posible únicamente gracias a una voluntad y un consenso tripartitos, y a una respuesta positiva del personal. El Consejo de Administración prácticamente había completado todas las tareas que se había fijado. Sin embargo, ahora era necesario proseguir esa labor y mantenerla al día. El proceso de mejorar las normas era de carácter continuo. El Consejo de Administración no tendría que iniciar una nueva revisión de las actividades normativas hasta dentro de 10 ó 15 años a partir de ahora.
74. La oradora consideraba que, si bien el documento indicaba las discusiones y decisiones del Consejo de Administración, en cambio, no indicaba con esa misma claridad qué se estaba haciendo para aplicar esas decisiones. Antes de que el Consejo de Administración pudiera determinar una estrategia clara y coherente para el futuro, era necesario tener una mejor idea de las estrategias presentes, a fin de evaluar qué funcionaba y qué no funcionaba y por qué. Esto era particularmente cierto en el caso de las actividades de promoción y de cooperación técnica, que eran capitales para garantizar que las actividades normativas de la OIT tuvieran efectos reales sobre sus mandantes. El documento no permitía deducir (por ejemplo, el párrafo 36) que se habían logrado importantes progresos en el desarrollo de una asistencia centrada en países específicos.
75. La oradora también señaló que, si bien las ocho preguntas formuladas en las conclusiones eran muy pertinentes, sería más útil que la Oficina presentara para cada una de ellas algunas propuestas y opciones de acción, por ejemplo, de qué manera, a su juicio, podría mejorarse la eficacia del sistema de control, habida cuenta del número cada vez más alto de ratificaciones. Ese enfoque, en oposición al carácter abierto del texto actual, definiría mejor la discusión y permitiría a la vez que los Estados Miembros propusieran ideas adicionales si lo deseaban.
76. Por lo tanto, el grupo de los PIEM proponía que la Oficina preparara, a partir de este informe, un documento adicional para noviembre de 2005 para que el Consejo de Administración pudiera participar en una discusión exhaustiva y sustantiva acerca de las estrategias para aplicar las políticas y procedimientos normativos de la OIT. Sería recomendable celebrar consultas tripartitas para elaborar ese documento. Además, el grupo de los PIEM consideraba que la Oficina debía presentar informes periódicos (anuales o bienales), de modo que el Consejo de Administración pudiera supervisar y evaluar

continuamente las actividades normativas de la OIT y determinar si era necesario adoptar medidas adicionales, y cuándo había que adoptarlas. Por ejemplo, el Consejo de Administración podría examinar, más o menos en los próximos cinco años, las normas que no estaban incluidas en el mandato del Grupo de Trabajo Cartier debido a la fecha en que habían sido adoptadas. Ya en el momento actual, la tasa de ratificaciones de algunos convenios adoptados desde 1985 sugería que, de hecho, no eran instrumentos viables.

77. En cuanto a las pocas esferas para las que no se había encontrado una solución durante el proceso de revisión de las normas, el grupo de los PIEM estimaba que, pese a las limitaciones para formular interpretaciones, seguía habiendo una necesidad de proporcionar a los gobiernos orientaciones coherentes y fiables sobre el significado y el alcance de las obligaciones que asumían al ratificar convenios de la OIT. Además, el grupo de los PIEM seguía pensando que había razones para revisar las disposiciones finales de los convenios. El grupo de los PIEM señaló que, de conformidad con el párrafo 19 del documento de la Oficina, los mandantes tripartitos habían convenido en llevar a cabo una discusión informal sobre esta cuestión.
78. La representante del Gobierno de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, señaló que el documento señalaba importantes avances en relación con las actividades normativas. En el párrafo 40, el documento señalaba que en los últimos diez años se habían examinado casi todos los aspectos de las normas de la OIT. Así, la Comisión debía plantearse si ya debía considerarse que se había completado el proceso de revisión. El grupo africano señaló que la OIT contaba en la actualidad con un cuerpo de más de 70 convenios y 70 recomendaciones, incluidos los convenios fundamentales y prioritarios, que estaban actualizados y que había que promover. Sin embargo, también era importante garantizar que los Estados Miembros garantizaran y aplicaran las disposiciones de los convenios actualizados. Por esta razón, no podía considerarse completada la revisión de las actividades normativas mientras el número de ratificaciones y el grado de aplicación no alcanzaran una proporción igual al número de Estados Miembros. El sistema de control y el mecanismo de presentación de memorias eran eficaces. No obstante, la OIT debía alentar a los Estados Miembros que tenían dificultades para que pidieran la asistencia técnica que les permitieran cumplir los requisitos en materia de presentación de memorias y de aplicación establecidos en los convenios. Las estrategias de cooperación y asistencia técnicas debían ser lo suficientemente flexibles para responder a la urgencia de necesidades específicas. Los convenios que habían sido revisados y actualizados podían ser objeto de una promoción específica. Ello podría alentar aún más su ratificación y aplicación. Por esta razón, el grupo africano apoyaba el punto que requiere decisión, es decir, el párrafo 41.
79. La representante del Gobierno de Nueva Zelanda indicó que su Gobierno hacía suyas las declaraciones del grupo de los PIEM y del grupo de Asia y el Pacífico respecto del documento presentado a la Comisión. Su Gobierno había propuesto muy temprano una reforma de las normas de la OIT y le había ofrecido siempre su apoyo durante el decenio que había durado el proceso de revisión de las actividades normativas. El Gobierno de Nueva Zelanda reiteraba su apoyo a la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y a su equipo, quienes realizaban una labor continua de mejora.
80. La oradora reiteró la postura de su país según la cual hacía falta un enfoque estratégico para seleccionar los puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo que estaban relacionados con las normas, y dicho enfoque podría basarse en las prioridades establecidas en el Marco de Políticas y Estrategias. Además, la OIT debía seguir orientándose hacia la adopción de instrumentos promocionales basados en los principios con una amplia aplicación, y alejándose de la elaboración de instrumentos específicos para un sector, salvo en el caso del sector marítimo. Fundamentalmente, su Gobierno opinaba que las normas de la OIT debían, en primer lugar, ser practicables para adaptarse a las distintas circunstancias nacionales, y promover a la vez los principios básicos de

aceptación universal. En segundo lugar, las normas debían centrarse en los resultados, de modo que los países pudieran hacer suyos los principios fundamentales, aun cuando los medios para ello fueran diferentes según las políticas y prácticas nacionales. En tercer lugar, las normas debían tener una amplia aplicación, lo cual significaba que había que adoptar normas mínimas universales para proporcionar un marco de protección mínima para las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores. En cuanto a la aplicación y la promoción de las normas de la OIT, el Gobierno de Nueva Zelanda estimaba que la promoción, ratificación y aplicación efectivas de las normas debían estar claramente vinculadas con los objetivos estratégicos de la OIT y, por ende, con el objetivo del trabajo decente.

- 81.** La oradora señaló que la presentación de memorias constituía la base misma del conjunto del proceso relativo a las normas y que, por lo tanto, era un componente capital para mejorar las actividades normativas de la OIT. Podían adoptarse más acciones para racionalizar la variedad de requisitos que se exigían a los países para la presentación de memorias adoptando medidas para el intercambio de información entre los departamentos de la OIT, lo cual limitaría la duplicación de memorias y de cuestionarios y garantizaría un proceso mucho más eficiente para recabar información. Su Gobierno también alentaría a la OIT para que utilizara, en lo posible, el correo electrónico e Internet para transmitir los cuestionarios y recibir las respuestas.
- 82.** Por último, la oradora señaló que los mecanismos de control de la OIT mantenían un importante equilibrio entre la identificación de violaciones importantes de las normas sin que ello constituyera un elemento de disuasión para que los países ratificaran esas normas desde un principio. El Gobierno de Nueva Zelanda desde siempre había dado gran importancia a la transparencia, la objetividad y el carácter promocional de los mecanismos de control de la OIT y había apoyado la labor de la OIT para garantizar que esos tres elementos siguieran siendo componentes fundamentales del mecanismo de control en el futuro.
- 83.** El representante del Gobierno de El Salvador, hablando en nombre del Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC), consideró sumamente útil el resumen preparado por la Oficina. Sin embargo, estimó que las preguntas planteadas en el párrafo 40 del documento para orientar la actividad normativa no respondían plenamente a las preocupaciones expresadas por el GRULAC. Por ejemplo, en lo que respecta al párrafo 7, según el cual la contribución de los Estados Miembros en la elaboración de más instrumentos modernos no ha redundado en la ratificación de dichos instrumentos, cabría analizar si el problema deriva de una falta de conocimiento del Estado ratificante de la existencia de normas más modernas o actualizadas, o de la percepción de que las normas nuevas constituyen un retroceso o un debilitamiento de las ya existentes.
- 84.** A pesar de los avances logrados al adoptarse el enfoque integrado para evitar una automaticidad en la inscripción de temas para acción normativa en el orden del día de la Conferencia, el orador constató que persistía la tendencia hacia la elaboración de normas sin la búsqueda de un consenso previo sobre su pertinencia. Declaró que para mantener las normas actualizadas no bastaba con promover la entrada en vigor de la enmienda constitucional de 1997. Por ello, convenía seguir examinando la cuestión de las disposiciones finales de los convenios, ya que tanto el número de ratificaciones para la entrada en vigor y las condiciones y plazos para la denuncia de los convenios, como la posibilidad de introducirles enmiendas son elementos que inciden en la rápida adaptación de los convenios a una realidad laboral en constante mutación.

85. En cuanto al mecanismo de control regular, reconoció ciertos progresos al introducirse la agrupación por familias en el sistema de presentación de memorias. Se esperaba que al concluir un ciclo completo del nuevo sistema en el 2008, la Oficina presentara al Consejo una evaluación sobre los efectos de este agrupamiento. El orador puso de manifiesto la preocupación del GRULAC por el bajo número de memorias que se envían a la Oficina en los plazos establecidos. A ese respecto, se podría examinar la posibilidad de revisar los formularios de memorias. También consideró que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia era susceptible de mejoras con el fin de garantizar un funcionamiento objetivo que responda a un adecuado equilibrio en la elección de los casos individuales, teniendo en cuenta la diversidad de las normas, las distintas regiones geográficas y sus particularidades de desarrollo económico y social.
86. En cuanto a los procedimientos especiales, el representante consideró muy útiles las enmiendas al Reglamento para el examen de las reclamaciones bajo el artículo 24 de la Constitución. Si bien el GRULAC manifestó su aprecio por el profundo examen realizado por el Comité de Libertad Sindical sobre su procedimiento y prácticas, alentó al Comité a aplicar más estrictamente los criterios de admisibilidad de las quejas. Reiteró el aprecio del GRULAC por la asistencia técnica a los países. Sin embargo, en relación con el enfoque integrado y la cooperación técnica — párrafo 38 — sería necesario contar con tiempo suficiente para un análisis más pormenorizado de las informaciones que aparecen en el sitio web de la OIT al respecto. Por último, el orador estimó que convenía continuar con este ejercicio en esta Comisión y en el Consejo de Administración, sin que fuera necesario establecer una lista limitada de preguntas.
87. El representante del Gobierno del Japón, hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, declaró que los mecanismos de control y presentación de memorias en relación con las normas constituía una de las herramientas esenciales de la OIT. A juicio de su grupo, los tres mecanismos de control actuales, a saber, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, realizaban actividades de control transparentes y suficientes. Su grupo deseaba reiterar que no era necesario crear ningún mecanismo de control nuevo porque constituiría una carga adicional no sólo para la OIT, sino también para los limitados recursos de los Estados Miembros.
88. La OIT debía administrar eficientemente los mecanismos actuales de control y presentación de memorias sobre las normas. El grupo de Asia y el Pacífico podía hacer tres propuestas a este respecto. En primer lugar, los recursos limitados con que se contaba debían concentrarse en los convenios más importantes. El orador acogía con agrado la refundición de convenios, como el caso de las normas marítimas de la OIT y del sector pesquero. En segundo lugar, había que tratar de encontrar un procedimiento de control más transparente y visible. Señaló como ejemplo la labor actual de refundición de las reglas aplicables al Consejo de Administración. Esos esfuerzos darían como resultado algún día un manual único que podría incluir el Reglamento y los documentos conexos relativos no sólo a la Conferencia Internacional del Trabajo y al Consejo de Administración, sino también a todos los mecanismos de control. En tercer lugar, la Oficina debía seguir desplegando esfuerzos para mejorar el formato y el contenido del informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Al analizar la situación de un país en relación con los convenios que había ratificado, la Comisión de Expertos debía asegurarse de que tenía acceso a fuentes de información fiables.
89. El grupo de Asia y el Pacífico respaldaba las nuevas estrategias del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y alentaba a la Oficina a aplicarlas. La OIT necesitaba centrarse en la ratificación y aplicación efectiva de los convenios. La cooperación técnica en relación con las normas podía desempeñar un papel vital en ese sentido. Había que

evaluar y tener en cuenta las necesidades de los Estados Miembros en el momento de aplicar esos programas de cooperación técnica.

- 90.** El representante del Gobierno de Venezuela abordó ciertos aspectos en cuanto al refuerzo de los órganos de control y a la cuestión de la interpretación de las normas internacionales del trabajo. Lamentó que el ciclo de consultas adelantado por la Oficina, con la finalidad de mejorar los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas, no haya desembocado en recomendaciones que reflejaran una mejora tangible en lo atinente a la selección de casos, tratamiento adecuado y conclusiones. Señaló en particular que éstas no reflejaban de manera transparente el debate tripartito en la Comisión y que este aspecto había sido manifestado por varios países.
- 91.** En cuanto a los procedimientos especiales, en primer lugar recordó que era necesario contar con recomendaciones del CLS que tuvieran en cuenta el principio de la especificidad a fin de que las mismas pudieran ser aplicadas en los diferentes contextos nacionales. Ello también comprende la necesidad de un equilibrio en la aplicación del principio de la valoración de las pruebas, con el objeto de no incurrir en excesos que vayan más allá del mandato del Comité así como de su propia doctrina y jurisprudencia. En segundo lugar, consideró que, a fin de evitar tratamientos arbitrarios en cuanto al procedimiento de presentación de quejas según el artículo 26 de la Constitución, deberían revisarse los criterios de recepción y admisibilidad. También deberían explorarse medios que impidan la discusión automática de dichas quejas por motivos de carácter publicitario y políticos.
- 92.** Por lo que se refiere a la interpretación de los convenios de la OIT, declaró que era necesario volver a examinar esta cuestión con el objeto de aclarar dudas sobre quién puede realizar interpretaciones y cuál es la naturaleza de las mismas. Alentó a la Oficina a profundizar sobre este tema y a continuar manteniendo una eficiente comunicación con los Estados Miembros. Por último, el representante consideró que las valiosas labores de esta Comisión debían dar cuenta en detalle de la riqueza de la discusión y presentar en la 294.^a reunión del Consejo un documento con posibles soluciones para su debate.
- 93.** El representante del Gobierno de Bélgica señaló que el documento de la Oficina era interesante en varios aspectos y que constituiría un documento de referencia. Sería conveniente continuar con las mejoras de las actividades normativas como se describía en el documento. Los párrafos principales eran los párrafos 7, 8, 25 y 41, aunque el párrafo 41 no cumplía su objetivo, ya que el documento merecía un párrafo que requiere decisión más elaborado. Así pues, la Oficina debería reflexionar sobre la forma en la que podría aprovechar el debate generado por las cuestiones planteadas en el párrafo 40. El orador señaló que si bien existía una jerarquía establecida entre las normas, no existía ninguna jerarquía en el sistema de control. Sería oportuno fomentar la cooperación entre el Departamento de Normas y los demás servicios que se dedicaban a la promoción. Indicó que, a la luz del párrafo 25, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia debería poder decidir más rápidamente la selección de casos que habían de examinarse de la forma más transparente posible. En lo que respectaba a la ratificación de la enmienda constitucional, el orador propuso que el Director General enviara una carta a los gobiernos para recordarles la importancia que revestía esa cuestión para las actividades de la OIT. En cuanto al orden del día de la Conferencia, se declaró a favor de realizar estudios sobre la viabilidad de las propuestas relativas a las nuevas normas. El debate podría incluso tener lugar a nivel regional. El representante señaló que las normas deberían ocupar un lugar central en las actividades de asistencia técnica, incluidas las financiadas con recursos extrapresupuestarios. La asistencia vinculada a la reforma de los códigos del trabajo era otro reto importante. Se imponía una mayor movilización de la Oficina en ese ámbito a fin de evitar cualquier injerencia de otras organizaciones internacionales. En lo que respectaba a las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, el orador incitó a la

creatividad de la Oficina que podría tener en cuenta soluciones que se habían aplicado en el contexto de otros tratados internacionales.

94. La representante del Gobierno de Francia hizo suya la declaración realizada en nombre del grupo de los PIEM. Esta discusión debía permitir medir los progresos realizados y lograr un acuerdo sobre las nuevas medidas que habían de adoptarse. En este sentido, la oradora presentó tres tipos de consideraciones. En primer lugar, convenía recordar la importancia de la función normativa de la OIT. El conjunto de normas internacionales del trabajo constituía un importante legado que requería una actualización periódica, a fin de garantizar su pertinencia. La aplicación efectiva y la elaboración de nuevas normas o la adaptación de las normas existentes eran preocupaciones a las que convenía responder mediante una estrategia clara y coherente. Además, el sistema de control de la OIT era único en el sistema de las Naciones Unidas y debía ser reforzado, como único garante de la aplicación efectiva de las normas.
95. En segundo lugar, la modernización de la acción normativa debía basarse ante todo en el fortalecimiento del consenso. Ese era el caso del proceso, actualmente en curso, de la elaboración de un nuevo convenio refundido sobre el trabajo marítimo. Si se confirmara el éxito de esa operación, debería extenderse a otros sectores. En este sentido y de forma general, la oradora recordó que su Gobierno apoyaba el enfoque integrado, dado que el objeto mismo de la discusión general correspondiente consistía en llegar a un consenso que permitiera la adopción de una estrategia y de un plan de acción. Hasta la fecha, sólo las cuestiones de la seguridad y salud en el trabajo, en 2003, y de los trabajadores migrantes, en 2004, habían sido objeto de ese nuevo enfoque. La oradora acogió con agrado la aplicación de ese enfoque y la discusión sobre la elaboración de un nuevo instrumento que creara un marco de promoción en el ámbito de la seguridad y de la salud en el trabajo, que tendría lugar en la reunión de la Conferencia de junio de ese año. El Consejo de Administración debería también tomar una decisión en el curso de su presente reunión acerca de las propuestas de la Oficina para la discusión general basada en un enfoque integrado, que tendría lugar en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007.
96. Por último, la oradora lamentó la ausencia de propuestas concretas para el futuro en el documento presentado por la Oficina. Se podrían elaborar líneas directrices con miras a la aplicación de una estrategia coherente para garantizar la perennidad y el desarrollo del sistema normativo. En ese sentido, debían acogerse con satisfacción las reformas emprendidas en el seno del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo así como su nueva visión y estrategia. A modo de conclusión, señaló que era esencial, para el futuro de las actividades normativas, desarrollar la cooperación técnica, las actividades de promoción y de sensibilización, y un enfoque más coherente e integrado del control.
97. El representante del Gobierno de la India apoyó la declaración realizada en nombre del grupo de Asia y el Pacífico. La India encomiaba los esfuerzos desplegados para revisar y refundir las normas de la OIT. Su país siempre había considerado que la OIT debería refundir las normas existentes y revisar, con carácter prioritario, los instrumentos que se considerase que no estaban en consonancia con los tiempos actuales. La India también apoyaba el enfoque integrado de las actividades normativas, y observó con satisfacción la mayor importancia que se otorgaba en el documento a la búsqueda del consenso antes de empezar el proceso de elaboración de normas propiamente dicho. La India también apoyaba la refundición y el agrupamiento de las normas a los efectos de la presentación de memorias.

98. Según el orador, era necesario introducir algunos cambios en relación con los mecanismos de presentación de memorias. Se podría simplificar el sistema de presentación de memorias. La India apoyaría el abandono de la práctica de solicitar una segunda memoria detallada, que ha de presentarse después de la primera memoria sobre un convenio ratificado, y estaba a favor de examinar la posibilidad de basarse más en el mecanismo de consultas tripartitas y el diálogo social a nivel nacional. Los procedimientos de control eran en la actualidad demasiado exigentes. El orador señaló que los Estados que habían ratificado los Convenios núms. 87 y 98 estaban sujetos al examen de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, el Comité de Libertad Sindical, y por último a la discusión que se celebrara en la Conferencia Internacional del Trabajo del Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Eso representaba una carga enorme para los países que estaban obligados a presentar memorias y para sus mandantes.
99. El orador consideró que las actividades de concienciación, la formación y la asistencia técnica eran formas e instrumentos de acción aceptables para promover las normas internacionales del trabajo. Era necesario integrar el programa de asistencia técnica de la OIT con los objetivos de proporcionar un empleo mejor remunerado mediante el perfeccionamiento de las calificaciones. En cuanto a los países en desarrollo, se acogerían con agrado las actividades concretas en ese ámbito. No se podía considerar finalizada la revisión del sistema de normas de la OIT, pues todavía se podían introducir muchas mejoras y era necesario examinar todas las posibilidades al respecto.
100. La representante del Gobierno de China apoyó la declaración realizada en nombre del grupo de Asia y el Pacífico. La prioridad de la OIT debería ser promover los convenios actualizados. En ese sentido, la cooperación técnica no debería tener por único objetivo la ratificación de esos instrumentos sino que también debería ayudar a los Estados Miembros a aplicarlos. Debería promoverse de forma más amplia la enmienda constitucional de 1997. Era más importante que nunca garantizar la eficacia de los mecanismos de control. Cualquier estrategia destinada a mejorar la eficacia de los órganos de control debería tener en cuenta la necesidad de cooperación técnica y de asistencia a los países para aplicar los convenios ratificados. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones debería centrarse más en las buenas prácticas y garantizar el intercambio de información valiosa sobre la aplicación de normas. Debería dedicarse más tiempo a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.
101. Según la oradora, la agrupación por temas de las memorias que habían de presentarse en virtud del artículo 22 habían aligerado en cierta medida la carga de los Estados Miembros, pero seguían existiendo redundancias en los formularios de memorias. La oradora observó que, en lo que respectaba a las memorias que habían de presentarse en virtud del artículo 19, la selección de temas pertinentes y prácticos para los Estudios generales podría suscitar un índice de respuestas superior por parte de los mandantes. Además, era necesario revisar el *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo* de 1998 y podría ser útil para mejorar el grado en que los Estados Miembros cumplían sus obligaciones constitucionales. Por último, la cooperación técnica podría resolver problemas en los países teniendo en cuenta las circunstancias y condiciones específicas del país de que se trate.
102. La representante del Gobierno de Alemania, en respuesta a una sugerencia según la cual Internet podría ser un medio útil para facilitar información sobre cuestiones normativas y haciendo referencia a un punto del orden del día anterior — el Manual sobre buenas prácticas de redacción — observó que en su opinión no dispondría de mucho tiempo para participar en foros virtuales de la web. Aunque era útil que se facilitara información en la

web, las discusiones sustantivas de cuestiones presentadas ante la Comisión LILS deberían seguir desarrollándose en reuniones.

- 103.** El representante del Gobierno de Brasil recordó que para que la labor de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones siguiera teniendo credibilidad, convendría tener más en cuenta las informaciones disponibles en el terreno.
- 104.** Los miembros trabajadores reiteraron la necesidad de un seguimiento de la labor del Grupo de Trabajo Cartier con el mismo espíritu de buena fe que caracterizó a los siete años de labores de dicho Grupo. No se oponían a proseguir las discusiones siempre y cuando no se volvieran a plantear las cuestiones que ya habían quedado resueltas y que las discusiones se basaran en hechos claros y no en percepciones o mitos.
- 105.** Los miembros empleadores volvieron sobre la cuestión del procedimiento especial de control relativo a las quejas presentadas en virtud de los artículos 26 a 29 de la Constitución. Dado que esa cuestión ya se había debatido en el seno del Consejo de Administración y no se había considerado necesario introducir ninguna modificación, no era pertinente cambiar de postura a ese respecto. Además, compartían la opinión expresada por el representante del Gobierno de Bélgica en relación con el párrafo 41 del documento. Se debía completar el párrafo, añadiendo al menos una referencia a la solicitud formulada por el Consejo de Administración al Director General de iniciar una campaña de ratificación de la enmienda constitucional.
- 106.** A modo de conclusión, el Presidente señaló que se había llegado a un consenso a favor de que de la Oficina elaborará un nuevo documento para noviembre, que debería contener ideas para la futura orientación estratégica de las normas y la aplicación de las políticas y procedimientos normativos. Para ello, debería basarse en las cuestiones contenidas en el párrafo 40 del documento GB.292/LILS/7, teniendo en cuenta los comentarios formulados por los miembros de la Comisión. Habida cuenta de su utilidad, el presente documento debería figurar como anexo del documento que se elabore para noviembre y debería servir de texto de referencia para la discusión. Asimismo, sería útil que la reunión de noviembre de la Comisión LILS comenzara con una sesión de información utilizando de base el presente documento. Además, el Presidente propuso otro punto que requiere decisión, en el que la Comisión recomienda al Consejo de Administración que inste al Director General a que inicie, con carácter prioritario, una campaña para la ratificación o la aceptación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1997.
- 107.** Los miembros trabajadores recordaron que habían formulado una propuesta para iniciar una campaña de ratificación de los convenios prioritarios, habida cuenta de la campaña de ratificación en curso para el Convenio núm. 144. Deseaban que ese punto se incluyera en las conclusiones de la Comisión.
- 108.** Los miembros empleadores reiteraron que la necesidad de obtener el número mínimo de 118 ratificaciones para que la enmienda constitucional de 1997 entrara en vigor constituía una prioridad. Eso no significaba que no se pudieran contemplar otras campañas de promoción.
- 109.** Un representante del Director General (Sr. Tapiola, Director Ejecutivo del Sector de las Normas y de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo) aclaró que el documento que se presentaría en noviembre tendría en cuenta todas las propuestas que se habían formulado durante esa reunión y la propuesta de iniciar una campaña de ratificación sobre los convenios prioritarios podría incluirse en el documento como parte de la estrategia general de promover normas internacionales del trabajo. La posibilidad de

realizar una campaña de ese tipo debería examinarse en relación con los medios y métodos de que dispone la OIT.

110. La Comisión recomienda al Consejo de Administración:

- a) *que inste al Director General a que inicie, con carácter prioritario, una campaña para la ratificación o la aceptación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1997, y*
- b) *que inste a la Oficina a que prepare para su 294.ª reunión (noviembre de 2005) un documento sobre mejoras de las actividades normativas de la OIT: líneas generales de una futura orientación estratégica de las normas y la aplicación de las políticas y procedimientos en relación con las normas.*

VIII. Informe general sobre la marcha de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación

111. El Consejo de Administración pasó a examinar un documento⁸ sobre la marcha de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
112. Los miembros empleadores se preguntaban si era necesario someter este informe a debate en cada reunión de marzo del Consejo de Administración, pues a su modo de ver, el contenido del informe coincidía en cierta medida con el seguimiento del Informe global. Quizá resultase más oportuno debatir el presente informe en la Comisión de Cooperación Técnica. Sugirieron asimismo que, dado su contenido principalmente informativo, se publicase en la página web de la OIT.
113. Los miembros trabajadores no abundaron en el sentido de los miembros empleadores y recalcaron que era importante debatir del informe cada año para evidenciar los progresos realizados y determinar los problemas planteados en materia de discriminación entre hombres y mujeres. El hecho de limitarse a presentar el informe en la página web de la OIT sería contraproducente. Si bien apreciaban la síntesis presentada de las actividades de la OIT en el ámbito de la discriminación y el mayor empeño de los gobiernos por combatir el acoso sexual a causa del VIH/SIDA, lamentaban el fuerte incremento de la discriminación por razones de opinión política, edad y orientación sexual en el mundo entero. Resultaba, por tanto, deseable proceder a un análisis crítico de las principales deficiencias observadas en las actividades de la Oficina dedicadas a la discriminación, así como una indicación de la participación de los mandantes en la concepción y la aplicación de las actividades y los programas principales.
114. En lo referente a las cuestiones específicas, los miembros trabajadores agradecieron a la Oficina la información facilitada en el informe y subrayaron la importancia de seguir avanzando hacia el objetivo de una política común en materia de igualdad de género. Tomaron nota de los progresos realizados para incrementar el potencial del personal y de los mandantes de la OIT, y expresaron el deseo de obtener más información sobre los métodos y los resultados de las auditorías emprendidas por la Oficina en materia de género. Debía prestarse mayor atención a la aplicación de los dos convenios fundamentales de la OIT sobre igualdad. Convendría dedicar mayor empeño al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), al ser ambos instrumentos indispensables

⁸ Documento GB.292/LILS/8.

para superar la discriminación de género en el empleo. El Centro Internacional de Formación de la OIT, de Turín ya había emprendido una valiosa labor para fortalecer el potencial de los sindicatos en el ámbito de la igualdad de género, concretamente sobre género y migración, y para fomentar la adopción de políticas sobre género por los Estados miembros de la Unión Europea. Era con todo necesario facilitar a los inspectores del trabajo un material de formación específico sobre la discriminación por razones de género. Dada la precariedad del mercado del empleo y la incidencia que éste tenía en las mujeres empleadas en las zonas francas de exportación, agradecieron especialmente las iniciativas InFocus sobre las zonas francas de exportación y la economía informal propuestas en el Programa y Presupuesto para 2006-2007. Ahora bien, en el actual contexto de reestructuración se debía prestar también atención a la discriminación por razones de edad.

115. Los miembros trabajadores, encomiaron la labor realizada por la Oficina sobre la relación existente entre la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, por ejemplo en Nepal, pero expresaron el deseo de que las organizaciones de trabajadores interviniesen más de lleno en la aplicación de dichos programas. Seguía siendo necesario integrar plenamente la cuestión de la igualdad de género en todos los programas de la OIT y debían consignarse más recursos para ayudar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a elaborar y aplicar sus propias estrategias en materia de igualdad de género. Era importante atender a la dependencia que existía entre las cuatro categorías de principios y derechos en el trabajo, especialmente los contemplados en los Convenios núms. 87 y 98, y establecer un vínculo entre la promoción de los convenios relativos a la igualdad y otros, como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). La promoción de la resolución de 2002 relativa al trabajo decente y a la economía informal revestía particular trascendencia para eliminar la discriminación contra los colectivos más vulnerables, entre los cuales figuraban las mujeres y los migrantes.
116. Los miembros trabajadores reconocieron también la valía del trabajo que había realizado la Oficina sobre la discriminación por razones de raza, etnia, religión y origen social, que ganaba terreno en el mundo entero, y elogiaron el trabajo del Servicio de Migraciones Internacionales de la OIT. Propusieron que se definiesen con precisión las prioridades con miras a las intervenciones y los programas específicos destinados a capacitar a los sindicatos para tratar las cuestiones referentes a los pueblos indígenas en sintonía con las experiencias positivas logradas en Canadá y Australia. La migración no era un tema que preocupase solamente a los países industriales, sino también a los países en desarrollo. El seguimiento de la resolución de 2004 relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada, y en particular la preparación de un «marco multilateral no vinculante para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos», requerirían la constitución de un departamento reforzado dedicado a las migraciones internacionales y capaz de atender las crecientes demandas en dicho ámbito. Los programas de la OIT sobre migraciones debían hacer mayor hincapié en la promoción de los convenios de la OIT relativos a los trabajadores migrantes y la OIT debía ser considerada como una autoridad en dicha esfera.
117. Aunque el orador agradeció el apoyo prestado por la Oficina a los gobiernos y a los interlocutores sociales para eliminar la discriminación contra los trabajadores discapacitados, declaró que podía brindarse más ayuda para la adopción de nuevas estrategias sobre las discapacidades y materializarlas en las políticas nacionales. El marco jurídico debía tener por objeto erradicar la discriminación y fomentar la igualdad de trato en el empleo para los trabajadores discapacitados, inclusive en la economía informal. Los trabajadores y los empleadores podían utilizar el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, adoptado en 2001, para elaborar programas empresariales encaminados a integrar a las personas discapacitadas en el lugar de trabajo y negociar la adopción de prácticas idóneas. Las actividades de la OIT sobre la adopción de una legislación relativa al VIH/SIDA habían sido decisivas y los

miembros trabajadores apreciaban la incidencia del *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* en las políticas aplicadas en el lugar de trabajo. Con todo, debía prestarse más atención a las asociaciones tripartitas para la elaboración de planes de acción conjuntos sobre el VIH/SIDA; también debían introducirse cláusulas no discriminatorias en los convenios de negociación colectiva. El incremento de la cooperación y del número de programas conjuntos con otras organizaciones internacionales, especialmente con el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria, con la plena inclusión de los interlocutores sociales, también podía contribuir a superar la discriminación por razones de VIH/SIDA. Finalmente, la situación de los trabajadores palestinos seguía siendo sumamente inquietante y una prioridad absoluta para los miembros trabajadores. Era imperativo superar el temor, la falta de confianza y los prejuicios; la OIT y el movimiento sindical internacional prestaban una contribución fundamental en este sentido. Resultaría útil definir las prioridades y los objetivos de los colectivos más vulnerables y, además de las mujeres trabajadoras, también debía prestarse atención a los trabajadores discapacitados y de edad avanzada. La adopción de un enfoque constructivo entre los interlocutores sociales constituiría un cimiento para la paz social y la OIT disponía de triunfos considerables para coadyuvar a la paz y a la estabilidad de la región.

118. El representante del Gobierno de Arabia Saudita se mostró preocupado por el hecho de que en el párrafo 33 del documento de la Oficina se facilitase tan sólo información general, principalmente extraída del *Informe sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados* presentado por el Director General a la Conferencia en 2004. La Oficina de la OIT hubiera podido presentar una información actualizada sobre la discriminación en los territorios ocupados. Recalcó la necesidad de prestar cooperación técnica y reiteró una solicitud formulada por su delegación en la reunión de marzo de 2004 en el sentido de que se efectuase una evaluación del funcionamiento del Fondo Palestino para el Empleo y la Protección Social. Expresó finalmente el deseo de que el Director General preparase a la mayor brevedad posible el informe sobre la situación de la mujeres y los hombres en los territorios árabes ocupados.
119. La representante del Gobierno de Nigeria, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo africano, declaró que los debates dedicados a este punto del orden del día eran importantes y enriquecedores. No era por tanto deseable limitarse a presentar en Internet los datos facilitados en el informe. Los países africanos seguían adhiriéndose firmemente a los principios y derechos fundamentales de la OIT, y muchos de ellos habían ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En la región africana se habían celebrado múltiples seminarios y cursillos de formación para promover las normas sobre igualdad y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. En esta empresa se había impartido formación especializada a jueces y juristas. La oradora encomió el empeño de la Oficina por la integración de las consideraciones de género, pero recalcó que la cooperación y la asistencia técnicas de la OIT seguían siendo necesarias para paliar la discriminación por motivos de raza, religión, origen social, discapacidad y VIH/SIDA.
120. Un representante del Director General (el Sr. Tapiola) informó a la Comisión de que el Director General había constituido un equipo de misión que en breve viajaría a los territorios árabes ocupados.
121. Aun recalcando la importancia del tema objeto del informe sometido a debate, los miembros empleadores pidieron nuevamente que no se volviese a examinar en esta Comisión.

122. Los miembros trabajadores declararon que en sus discursos los gobiernos habían evidenciado la necesidad de que se mantuviese el debate sobre este punto del orden del día en la reunión de marzo del Consejo de Administración. Expresaron nuevamente la necesidad de que se analizaran los problemas con que la Oficina había tropezado en su labor relativa a la discriminación.
123. La Comisión tomó nota de la información presentada en el documento.

IX. Formulario de memorias sobre la aplicación de convenios no ratificados (artículo 19 de la Constitución): Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

124. La Comisión tuvo ante sí un documento⁹ sobre el formulario de memorias propuesto sobre la aplicación de convenios no ratificados (artículo 19 de la Constitución): Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
125. Los miembros trabajadores reafirmaron su confianza en la capacidad de la Oficina para elaborar formularios de memorias. Si bien deseaban hacer algunos comentarios sobre el formulario de memorias, opinaban que en el examen que realizaba la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo sobre esos formularios no se estaba utilizando el tiempo de manera óptima.
126. Los miembros empleadores indicaron que, a su juicio, el cuestionario planteaba un problema y que el examen del formulario de memorias incumbía a la Comisión. El papel de ésta consistía en examinar si el cuestionario se situaba dentro del marco de los convenios respectivos. El proyecto de cuestionario, elaborado sobre la base del artículo 19 de la Constitución y dirigido a los Estados que no habían ratificado esos convenios, contenía preguntas relativas a cuestiones que no figuraban en el texto de esos instrumentos. Un ejemplo era, en el caso el Convenio núm. 29, el punto I, e), relativo al trabajo penitenciario realizado para particulares o para empresas privadas, y el punto I, g), relativo a la imposición de trabajo en relación con la prestación de subsidios de desempleo. Este mismo problema se planteaba en el apartado d) de la parte I del cuestionario relativa al Convenio núm. 105, sobre el derecho de huelga.
127. Los miembros trabajadores confirmaron que la Constitución de la OIT exigía que el Consejo de Administración tomara una decisión sobre los formularios de memoria en virtud del artículo 22, pero dudaban que existiera una obligación similar en relación con los formularios de memoria en virtud del artículo 19. De conformidad con esa disposición, el Consejo de Administración debía decidir únicamente la fecha apropiada para exigir esas memorias, pero no para decidir su contenido. Señalaron que las preguntas incluidas en el cuestionario del formulario de memorias reflejaban la experiencia acumulada durante todo el período de aplicación de los convenios. El Consejo de Administración debía concentrar sus discusiones en cuestiones importantes, tales como las dificultades para su aplicación y los obstáculos que impedían su ratificación. Los miembros trabajadores concluyeron diciendo que confiaban en la Oficina y que dejaban en sus manos la preparación de los formularios de memorias y pidieron que formulara las preguntas correctas. Aceptaron el formulario de memoria que presentó la Oficina, pero también declararon que estaban dispuestos a examinar enmiendas.

⁹ Documento GB.292/LILS/9.

- 128.** La representante del Gobierno del Canadá, si bien reconocía la importancia del Estudio general relativo a los Convenios núms. 29 y 105, que debía contribuir a la aclaración de los principios de los convenios sobre trabajo forzoso, expresó reservas acerca de la inclusión en el formulario de memorias de ciertas preguntas que no correspondían a la redacción de esos Convenios. Coincidió con los miembros empleadores en que el apartado *d)*, de la parte I del cuestionario relativo al Convenio núm. 105 no debía contener una referencia expresa al derecho de huelga. Por esta razón, propuso que se modificara la redacción del texto de ese apartado del modo siguiente: «cualquier condición bajo la cual la participación en huelgas se castiga con la imposición de trabajo forzoso u obligatorio». Recalcó que Canadá había ratificado el Convenio núm. 105, pero que había que respetar los principios contenidos en los convenios al redactar los formularios de memorias.
- 129.** La representante del Gobierno de México se refirió al apartado I, *h)* del formulario de memorias del Convenio núm. 29 en el que se solicita a los gobiernos indicar «si la legislación prohíbe expresamente la trata de personas y las disposiciones que definen este crimen, así como también las medidas destinadas a propiciar la denuncia por parte de las víctimas: protección contra las represalias, autorización para permanecer en el país, etc.». En su opinión, no se hace mención en el Convenio al tema de la trata de personas y de solicitarse a los Estados Miembros que respondan al inciso *h)* del apartado I se contravendría a lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución que establece que la memoria que presenten los Estados Miembros respecto del instrumento que no ha sido ratificado se referirá al «estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio».
- 130.** La representante del Gobierno de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, observó que ciertas preguntas del formulario de memorias podrían plantear problemas, tales como los apartados *e)* y *h)* de la parte I del cuestionario en relación con el Convenio núm. 29. Sin embargo, su grupo estaba de acuerdo con el punto que requiere decisión.
- 131.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos apoyó la declaración de la representante del Gobierno del Canadá acerca de la redacción del formulario de memorias por lo que se refería al derecho de huelga. Propuso enmendar el formulario de memorias de modo que la información solicitada a los gobiernos estuviera directa y estrictamente relacionado con el Convenio. En este caso particular la pregunta debía limitarse a la información sobre las sanciones que implicaban el recurso al trabajo forzoso por haber participado en huelgas, sin hacer ninguna referencia al derecho de huelga en general. Señaló que todos los cuestionarios de la OIT debían centrarse cuidadosamente para pedir la información específica necesaria.
- 132.** Una representante del Director General (Sra. Doumbia-Henry), en respuesta a las intervenciones, dijo que el formulario de memorias reflejaba los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. La Oficina se aseguraría de que se tuvieran debidamente en cuenta todas las propuestas formuladas durante las discusiones y de que se modificara en consecuencia la redacción del apartado *d)* de la parte I del cuestionario relativa al Convenio núm. 105.
- 133.** Los miembros trabajadores estaban completamente de acuerdo con el cuestionario propuesto sobre el Convenio núm. 29. En cuanto al cuestionario sobre el Convenio núm. 105, propusieron una nueva redacción del apartado *d)*: «el derecho a participar en huelgas sin que ello entrañe amenazas de sanción con trabajo forzoso».
- 134.** Los miembros empleadores mencionaron dos razones que justificaban que la Comisión examinara el formulario de memorias. En primer lugar, convenía verificar que las preguntas formuladas reflejaran bien las disposiciones de los convenios pertinentes, como lo subrayaron las representantes gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos. En

segundo lugar, ello permitía conocer la opinión de los gobiernos que ulteriormente tendrían que contestar el cuestionario. En cuanto al Convenio núm. 105, los miembros empleadores dijeron que preferían la propuesta de la representante del Gobierno del Canadá. Además, condicionaron su aprobación del formulario de memorias al hecho de que se garantizara que las preguntas mencionadas anteriormente y relacionadas con el Convenio núm. 29 correspondían efectivamente a las disposiciones de éste.

135. Los miembros trabajadores señalaron, en relación con el apartado *d*), que la referencia al derecho de huelga en relación con la aplicación del Convenio núm. 105 no era nueva, y que se utilizó ampliamente en el Estudio general anterior de 1979 relativo a la abolición del trabajo forzoso. Expresaron la opinión de que la Comisión no era el órgano más eficiente para abordar esta cuestión. La enmienda que propusieron del texto constituía un compromiso.
136. Una representante del Director General (Sra. Doumbia-Henry), en respuesta a las intervenciones, aportó aclaraciones acerca del fundamento para incluir preguntas relativas al trabajo penitenciario, al tráfico de seres humanos, a la obligación de efectuar trabajos como condición para el pago de prestaciones de desempleo. Todas estas preguntas se basaban en los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Por lo que se refería en particular a las prestaciones de desempleo, esta cuestión se abordaba en el mini Estudio general de 1998 y en la solicitud directa de 2000 que se dirigió a un país concreto. También se refirió a la intervención de la representante del Gobierno de los Estados Unidos en la reunión de noviembre de 2004 del Consejo de Administración, en la cual respaldó el Estudio general relativo al trabajo forzoso y señaló que los acontecimientos en relación con el trabajo penitenciario y el tráfico de personas conferían aún más importancia a este tema.
137. Los miembros empleadores subrayaron que la Comisión de Expertos no era un órgano tripartito y expresaron reservas acerca de cualquier tentativa de hacer extensivas las obligaciones derivadas de los convenios por medio de un cuestionario. Además, se trataba de una cuestión de sentido común. En efecto, el hecho de dirigir a Estados que no habían ratificado esos convenios un formulario de memorias que contenía preguntas que trascendían el alcance de las disposiciones de dicho instrumento no iba a contribuir a la realización del objetivo que se perseguía, que era conseguir que esos Estados ratificaran dichos convenios.
138. Los miembros trabajadores recordaron que el trabajo penitenciario no era una cuestión nueva y que ya se había debatido cuando se adoptó el Convenio núm. 29 en 1930.
139. La representante del Gobierno del Canadá dijo que podía aceptar el texto propuesto por los miembros trabajadores, pero dejando claro que había dos cuestiones distintas: por un lado, el derecho de huelga, y por otro lado la sanción con trabajo forzoso por haber participado en huelgas. El hecho de no tener derecho de huelga no constituía de por sí trabajo forzoso.
140. La representante del Gobierno de Nigeria opinó que, mientras preparaban las respuestas a los cuestionarios, los gobiernos interesados eran libres de elegir sus respuestas, así como el volumen y el contenido de la información que proporcionaban.
141. Una representante del Director General (Sra. Doumbia-Henry) consideraba que el nuevo texto del apartado *d*) propuesto por los miembros trabajadores proporcionaba una posibilidad de consenso.

142. Los miembros empleadores declararon que, si existía un acuerdo entre los representantes de los gobiernos, que eran quienes tenían que responder a los cuestionarios, y la Oficina, que era la que elaboraba la propuesta de un cuestionario, no se opondrían a su adopción. Sin embargo, en el futuro había que tener cuidado a fin de redactar cuestionarios más sencillos que se atuvieran de manera estricta al texto de los convenios.
143. Un representante del Director General (Sr. Tapiola) dijo que la Oficina había tomado buena nota de las discusiones de la Comisión y recalcó la importancia del proceso de consulta durante la preparación de los formularios de memorias.
144. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que adopte el formulario de memoria sobre la aplicación de los convenios no ratificados (artículo 19 de la Constitución): Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), enmendado (véase el anexo III).*

X. Formulario de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)

145. La Comisión tuvo ante sí un documento¹⁰ sobre el formulario de memorias propuesto sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).
146. Los miembros empleadores indicaron que estaban de acuerdo con el formulario que presentó la Oficina.
147. Los miembros trabajadores también lo aprobaron.
148. La representante del Gobierno de Nigeria, en nombre del grupo gubernamental africano, también dio su apoyo.
149. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración adopte el formulario de memoria sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) contenido en el anexo IV.*

XI. Disposiciones y procedimientos en virtud de los párrafos 6 a 8 del artículo 5 del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)

150. Una representante del Director General (Sra. Doumbia-Henry) presentó el documento de la Oficina¹¹ y el texto adjunto «disposiciones referentes a la lista de los Miembros que cumplan cabalmente los requisitos mínimos relativos a los procesos y procedimientos de expedición de los documentos de identidad de la gente de mar» en virtud de lo dispuesto

¹⁰ Documento GB.292/LILS/10.

¹¹ Documento GB.292/LILS/11.

en el Convenio núm. 185. Las disposiciones propuestas para adopción ampliaban el esbozo que examinó el Consejo de Administración en su 291.^a reunión de noviembre de 2004. Los procedimientos propuestos, que podían parecer complejos, se ilustraban en dos diagramas de flujo explicativos.

151. Los miembros empleadores estaban de acuerdo con las propuestas del documento y de sus anexos y con el punto que requiere decisión.
152. Los miembros trabajadores señalaron los progresos alcanzados en relación con el Convenio núm. 185. El proceso para confeccionar la lista de Miembros que cumplían cabalmente los requisitos mínimos del Convenio debía ser justo y transparente. Con el Convenio se trataba de establecer un equilibrio entre las preocupaciones en materia de seguridad de los Estados y las necesidades de la industria, así como los derechos humanos de la gente de mar. En él se establecían onerosas obligaciones para los Miembros que expedían los documentos de identidad a la gente de mar. El Estado que expedía ese documento y la gente de mar que lo portaba debía recibir algunos beneficios de la aplicación del Convenio. La gente de mar debía ser tratada como interlocutores en el mantenimiento de la seguridad y no como criminales potenciales. Los miembros trabajadores pidieron a los gobiernos y sobre todo a los Estados Unidos que ratificaran este Convenio. Ello proporcionaría un incentivo a otros Miembros para ratificar el Convenio. Por esta razón, los trabajadores respaldaban el punto que requiere decisión. También recordaron a la Comisión la necesidad del apoyo de los países donantes a los países en desarrollo a este respecto.
153. La representante del Gobierno de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, declaró que las disposiciones propuestas eran aceptables en términos generales. Ahora bien, estimaba que debía adjuntarse al documento una lista de referencia de las condiciones mínimas exigidas por el Convenio. Añadió que muchos países exigían asistencia técnica en la aplicación del Convenio, pero que las promesas de muchos países desarrollados no se habían materializado.
154. La representante del Gobierno del Canadá se refirió a la labor excepcional que se había realizado en relación con el Convenio núm. 185 y al hecho de que en el documento se habían tratado muchos de los puntos que planteó su Gobierno. Señaló que, con arreglo al párrafo 25 de las disposiciones, el Grupo de Examen tendría la responsabilidad de decidir si el informe de evaluación presentado por un Estado Miembro que trataba de ser incluido en la lista tenía un nivel apropiado de independencia y fiabilidad. Para asistir al Grupo a cumplir este importante mandato, la Oficina proporcionaría un análisis de la adecuación del informe de evaluación independiente. Su delegación consideraba que se trataba de un elemento crítico de los mecanismos globales de control y supervisión. Preguntó si se establecerían directrices para garantizar, y de ser necesario confirmar, la independencia y los conocimientos técnicos del órgano u organización de evaluación. Indicó que la Oficina, al elaborar esas directrices, debería considerar la revisión de los mecanismos que utilizaban otras organizaciones tales como la Organización de la Aviación Civil Internacional (OACI) y la Organización Internacional de Normalización (ISO), para verificar los mecanismos de calidad y control. También planteó una pregunta en relación con los procedimientos propuestos, en los casos en que se recibiera una solicitud para suprimir a un Miembro de la lista. Señaló que no se habían incluido plazos para dirigir esas solicitudes. A fin de alentar la plena cooperación con la investigación y la tramitación puntual de los casos, su delegación recomendó que, en los casos en que el Grupo de Examen determinara que había un caso *prima facie* que justificaba la supresión de la lista, como estaba previsto en el párrafo 44 de las disposiciones, un Estado ratificante pudiera notificar a la Oficina su intención de suspender el reconocimiento de los documentos de identidad de la gente de mar expedidos por ese Estado Miembro hasta que el Consejo de Administración adoptara una decisión final.

155. El representante del Gobierno del Reino Unido preguntó que qué ocurriría si hubiera un empate de los votos en el Comité Especial de Examen. Propuso que el Presidente pudiera emitir un voto dirimente.
156. Una representante del Director General (Sra. Doumbia-Henry) respondió a los puntos planteados. Podía añadirse una lista de verificación como la que pidió el Gobierno de Nigeria en nombre del grupo africano. En cuanto a la cuestión planteada por el representante gubernamental del Canadá, la oradora consideraba que los Estados podían adoptar medidas, en virtud del párrafo 9 del artículo 5 del Convenio, para no reconocer los documentos de identidad de la gente de mar de ciertos países, incluso antes de que el Consejo de Administración adoptara una decisión al respecto. Sin embargo, estarían actuando sobre un terreno más seguro si esa decisión ya existía. La conclusión del Grupo de Examen de que había pruebas suficientes que justificaran la supresión de un Miembro de la lista sin duda sería un elemento que tendrían que tener en cuenta los Estados que consideraban la posibilidad de adoptar medidas provisionales de suspensión en cuanto al reconocimiento de los documentos de identidad de la gente de mar de un país determinado. En caso de que las pruebas fueran más que suficientes, tal vez se alentaría al Grupo de Examen para que señalara claramente en sus conclusiones que los requisitos mínimos no se cumplían cabalmente, lo cual proporcionaba un fundamento razonable para adoptar medidas que suspendieran provisionalmente el reconocimiento. La oradora también se refirió a la posibilidad de que un Miembro, al hacer una solicitud de suspensión, pidiera que fuera tratada con urgencia. En cuanto a la evaluación de la independencia y de las calificaciones de los órganos que realizaban evaluaciones independientes, la Oficina tenía la intención de elaborar directrices. La Oficina estaba preparando varios documentos más para el beneficio de los Miembros tales como conceptos de funcionamiento, documentos de licitación, etc. En cuanto a la muy necesaria cooperación técnica en la aplicación del Convenio, la Oficina estaba organizando una reunión de donantes el 28 de abril de 2005 y una demostración de los sistemas de documentos de identidad de la gente de mar a cargo de los vendedores, que tendría lugar durante la Reunión tripartita intermedia sobre el seguimiento de la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria que debía celebrarse del 21 al 27 de abril de 2005.
157. Tras la celebración de algunas discusiones, la Comisión estuvo de acuerdo en que debía añadirse una lista de verificación como la que proponía la representante del Gobierno de Nigeria en nombre del grupo africano. También se convino en que la siguiente oración se añadiera al párrafo 18 de las disposiciones, para aclarar el procedimiento en caso de que se produjera un empate en las votaciones del Comité Especial de Examen: «de producirse un empate en los votos, el Presidente tendrá un voto adicional dirimente».
158. *La Comisión recomienda al Consejo de Administración que:*
- a) *apruebe las disposiciones enmendadas que se recogen en el anexo V del presente informe, y*
 - b) *tome nota de los elementos contenidos en los anexos VI y VII del presente informe.*

XII. Otras cuestiones

Orden del día de la próxima reunión de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

159. Un representante del Director General (Sr. Tapiola) resumió las cuestiones que se plantearían a la Comisión en su próxima reunión. Se trataba de las siguientes: un compendio de las reglas que rigen el Consejo de Administración; los progresos alcanzados en la labor para adaptar el Manual de redacción de instrumentos de la OIT; mejoras de las actividades normativas de la OIT: esbozo de una futura orientación estratégica para las normas y para aplicar las políticas y procedimientos normativos; los formularios de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185); y la ratificación y promoción de los convenios fundamentales de la OIT.

Ginebra, 22 de marzo de 2005.

Puntos que requieren decisión: párrafo 21
párrafo 30;
párrafo 39
párrafo 53
párrafo 59;
párrafo 110;
párrafo 144;
párrafo 149;
párrafo 158.

Anexo I

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
GINEBRA [año]**

**MEMORANDUM SOBRE LA OBLIGACION DE SOMETER
LOS CONVENIOS ¹ Y LAS RECOMENDACIONES
A LAS AUTORIDADES COMPETENTES**

Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

Los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo concierne a la obligación de someter a las autoridades competentes los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia dicen lo siguiente:

«5. En el caso de un convenio:

- a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

.....

6. En el caso de una recomendación:

- a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

.....

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción

¹ Con el término «convenio» se designa, igualmente, todo protocolo adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT.

de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:

- i) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;
- ii) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover, dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;
- iii) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas».

.....

A raíz de una solicitud formulada por la Conferencia en su 36.^a reunión (1953), y sin perjuicio de la competencia conferida a la Corte Internacional de Justicia por el artículo 37 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo había elaborado este memorándum en 1954 con miras, en particular, a asistir a los gobiernos en el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales en esta materia y a facilitar la transmisión por los gobiernos, según un método uniforme, de las informaciones solicitadas.

Basándose en la sugestión de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia, el Consejo de Administración completó el texto del memorándum en 1958 y lo revisó en 1980 y en 2005 de nuevo para tener en cuenta nuevas circunstancias.

El presente memorándum no impone nuevas obligaciones a los Estados Miembros además de aquellas previstas en la Constitución de la OIT, sino que tiene por objeto señalar los comentarios hechos por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y por la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia con respecto a medidas que parecen necesarias o deseables en este campo. Los comentarios que en él se incluyen fueron escogidos por el Consejo de Administración, que, en determinados casos, adaptó su redacción a fin de uniformar la terminología utilizada. Incluye también un cuestionario encaminado a obtener informaciones sobre las medidas tomadas.

Se solicita de los Miembros que tengan en cuenta, en la mayor medida posible y para asegurar la aplicación de los convenios y recomendaciones, las indicaciones que se mencionan más adelante y que proporcionen informaciones en respuesta a las preguntas que figuran al final del presente memorándum.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado nuevas informaciones o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para someter los convenios o recomendaciones a las autoridades competentes, sírvase proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su gobierno para solucionar los puntos en cuestión de acuerdo con las disposiciones de la Constitución.

I. FINES Y OBJETIVOS DE LA SUMISIÓN

- a) La finalidad fundamental de la sumisión consiste en fomentar la adopción de medidas en el plano nacional para la aplicación de los convenios y de las recomendaciones. Por otra parte, en el caso de los convenios, el procedimiento también tiene por objeto promover su ratificación².

² Véase Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), 64.^a reunión (1978), Informe III (Parte 4A), Informe general, párrafo 115.

- b) Los gobiernos tienen plena libertad para proponer el curso que, consideren, ha de darse a los convenios y las recomendaciones. La sumisión tiene principalmente por objeto promover una decisión rápida y meditada de cada Estado Miembro respecto de los instrumentos adoptados por la Conferencia³.
- c) La obligación de sumisión constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la Organización. Una de sus finalidades ha sido y aún es que los instrumentos adoptados por la Conferencia se lleven a la atención de la opinión pública mediante su sumisión a un órgano de carácter parlamentario⁴.
- d) La obligación de sumisión refuerza el vínculo entre la Organización y las autoridades nacionales y estimula el diálogo tripartito en el ámbito nacional⁵.

II. NATURALEZA DE LA AUTORIDAD COMPETENTE

- a) La autoridad competente es aquella que tenga, de acuerdo con la Constitución nacional de cada Estado, el poder de legislar o de tomar cualquier otra medida para dar efecto a los convenios y recomendaciones⁶.
- b) La autoridad competente debe ser normalmente el legislativo⁷.
- c) Aun en los casos en que, en virtud de la Constitución de un Miembro, las atribuciones legislativas son detentadas por el ejecutivo, corresponde al espíritu del artículo 19 de la Constitución de la Organización y a la práctica, dar la posibilidad de que un órgano deliberante, si existe, pueda examinar los instrumentos adoptados por la Conferencia. La discusión celebrada en el seno de una asamblea deliberante — o, al menos, la información de ésta — puede constituir un factor importante a efectos de un examen completo de la cuestión y una mejora posible de las medidas adoptadas en el plano nacional para dar curso a los instrumentos adoptados por la Conferencia⁸. En el caso de los convenios, podría eventualmente dar lugar a una decisión de proceder a su ratificación⁹.
- d) En ausencia de un órgano parlamentario, la información a un órgano consultivo puede permitir un examen completo de las cuestiones tratadas por la Conferencia. La información facilitada de este modo garantiza una amplia difusión pública, que es también una finalidad de la obligación de sumisión¹⁰.

³ Véase CIT, 87.^a reunión (1999), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 221.

⁴ Véase CIT, 89.^a reunión (2001), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 221.

⁵ Véase CIT, 92.^a reunión (2004), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 85.

⁶ Véase CIT, 46.^a reunión (1962), *Actas*, tercera parte, apéndice VI: *Informe de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, párrafo 39.

⁷ Véase CIT, 64.^a reunión (1978), Informe III (Parte 4A), párrafo 122; CIT, 29.^a reunión (1946), Informe II (1): *Cuestiones constitucionales*, Parte 1: *Informes de la delegación de la Conferencia sobre las cuestiones constitucionales*, párrafo 43; CIT, 87.^a reunión (1999), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 219.

⁸ Véase CIT, 88.^a reunión (2000), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 114.

⁹ Véase CIT, 64.^a reunión (1978), Informe III (Parte 4A), Informe general, párrafo 124.

¹⁰ Véase CIT, 92.^a reunión (2004), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 87.

III. ALCANCE DE LA OBLIGACIÓN DE SUMISIÓN

- a) Las disposiciones del artículo 19 de la Constitución establecen la obligación de someter a las autoridades competentes en todos los casos los instrumentos adoptados por la Conferencia, sin excepción y sin distinción alguna entre los convenios y las recomendaciones¹¹.
- b) Los gobiernos tienen plena libertad en lo que respecta al alcance de las propuestas que formulan y al curso que consideren apropiado dar a los instrumentos adoptados por la Conferencia. La obligación de sumisión no implica la de proponer la ratificación de los convenios o la de aceptar las recomendaciones¹².

IV. FORMA DE LA SUMISIÓN

- a) Puesto que el artículo 19 de la Constitución tiene claramente por objeto el obtener una decisión por parte de las autoridades competentes, la sumisión de los convenios y recomendaciones a dichas autoridades debería ir siempre acompañada o seguida de una declaración o de proposiciones en las que se expresen los puntos de vista del gobierno acerca del curso que debiera darse a estos textos¹³.
- b) Los puntos esenciales que han de tenerse en cuenta son: a) que los gobiernos, al someter los convenios y recomendaciones a las autoridades legislativas, acompañen dichos textos o envíen posteriormente indicaciones sobre las medidas que podrían tomarse a fin de dar curso a estos instrumentos, o bien una proposición en el sentido de que no se les dé curso alguno o que se difiera toda decisión hasta una fecha ulterior, y b) que la autoridad legislativa tenga la posibilidad de entablar un debate sobre la materia¹⁴.

V. PLAZO DE SUMISIÓN

- a) Para que las instancias nacionales competentes puedan ser informadas de las normas adoptadas a nivel internacional que podrían requerir una acción por parte de cada Estado con el fin de darles efecto a nivel nacional, la sumisión debería efectuarse lo antes posible y en todo caso en los plazos determinados por el artículo 19 de la Constitución¹⁵.
- b) En virtud de las disposiciones formales del artículo 19 de la Constitución, la sumisión de los textos adoptados a las autoridades competentes debe efectuarse dentro del plazo de un año o, en caso de circunstancias excepcionales, dentro de los dieciocho meses después de clausurarse la reunión de la Conferencia¹⁶. La Comisión considera que esta disposición no se aplica solamente a los Estados no federales, sino también a los Estados federales; para éstos, en efecto, el plazo de dieciocho meses no es reglamentario sino cuando se trata de convenios y recomendaciones para los cuales el gobierno federal considera que una acción de parte de los Estados constitutivos, provincias o cantones es adecuada. Para estar en situación de asegurar que los Estados Miembros han respetado los plazos prescritos, la Comisión cree que sería

¹¹ Véase CIT, 64.^a reunión (1978), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 129.

¹² Véase CIT, 88.^a reunión (2000), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 120.

¹³ Véase CIT, 40.^a reunión (1957), *Actas*, apéndice VI, párrafo 45.

¹⁴ Véase CIT, 42.^a reunión (1958), Informe III (Parte IV), párrafo 43.

¹⁵ Véase CIT, 87.^a reunión (1999), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 221.

¹⁶ Los plazos previstos en los párrafos 5, b) y 6, b) del artículo 19 de la Constitución no se aplican ni al envío de la información requerida en virtud de los párrafos 5, c) y 6, c) ni a las decisiones adoptadas por las autoridades competentes.

conveniente que la fecha en la cual las decisiones de la Conferencia han sido sometidas a las autoridades competentes se precise en las informaciones comunicadas al Director General ¹⁷.

VI. OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS FEDERALES

Respecto a los Estados federales, conforme a las disposiciones del párrafo 7, *b*), *i*), del artículo 19 de la Constitución, cuando una acción de parte de los Estados constitutivos, provincias o cantones es adecuada, el gobierno de dichos Estados debe hacer arreglos efectivos para que los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia sean sometidos a las autoridades «apropiadas» de los Estados constitutivos, provincias o cantones, con el fin de adoptar una acción legislativa o de otra clase ¹⁸.

VII. CONSULTAS TRIPARTITAS

- a*) En el caso de los Estados que ya han ratificado el Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976, deberán celebrarse consultas efectivas sobre las propuestas presentadas a las autoridades competentes en oportunidad de la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia (párrafo 1, *b*) del artículo 5 del Convenio) ¹⁹.
- b*) Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores han de ser consultadas con anterioridad ²⁰. La eficacia de las consultas supone que los representantes de los empleadores y de los trabajadores dispongan, con antelación suficiente, de todos los elementos necesarios para formarse una opinión antes de que el gobierno adopte una decisión definitiva ²¹.
- c*) Los Miembros que aún no hayan ratificado el Convenio núm. 144 pueden remitirse a las disposiciones de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) ²².
- d*) Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores serán invitadas a dar a conocer su punto de vista sobre el curso que se ha de dar a los nuevos instrumentos, de manera autónoma ²³. El cumplimiento del procedimiento de sumisión constituye un momento privilegiado del diálogo entre las autoridades gubernamentales, los interlocutores sociales y los representantes parlamentarios ²⁴.

¹⁷ Véase CIT, 36.^a reunión (1953), Informe III (Parte IV), párrafo 46, *d*).

¹⁸ Véase CIT, 36.^a reunión (1953), Informe III (Parte IV), párrafo 46, *e*).

¹⁹ Véase CIT, 92.^a reunión (2004), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 89.

²⁰ Véase CIT, 88.^a reunión (2000), Informe III (Parte 1B: *Consulta tripartita*), párrafo 85.

²¹ Véase CIT, 88.^a reunión (2000), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 115.

²² Véase CIT, 88.^a reunión (2000), Informe III (Parte 1A, Informe general, párrafo 115.

²³ Véase CIT, 88.^a reunión (2000), Informe III (Parte 1B: *Consulta tripartita*), párrafo 86.

²⁴ Véase CIT, 92.^a reunión (2004), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 89.

VIII. COMUNICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS
DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES

- a) Conforme a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución, las informaciones enviadas al Director General sobre la sumisión a las autoridades competentes deben comunicarse a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores²⁵.
- b) Esta norma tiene por objeto permitir a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores que formulen sus propias observaciones sobre el curso dado o que haya de darse a los instrumentos objeto de sumisión²⁶.

²⁵ Véase CIT, 36.^a reunión (1953), Informe III (Parte IV), Informe general, párrafo 46, f).

²⁶ Véase CIT, 89.^a reunión (2001), Informe III (Parte 1A), Informe general, párrafo 223.

CUESTIONARIO

Estados unitarios

- I. a) **Sírvase indicar cuál es la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto en el caso de cada uno de los convenios y recomendaciones acerca de los cuales se solicita información.**
- b) **Sírvase indicar cuál es, de acuerdo con la Constitución o ley fundamental de su país, el órgano legislativo.**
- II. a) **Sírvase indicar la fecha en que los convenios y recomendaciones en cuestión fueron sometidos a las autoridades competentes al efecto de que les dieran forma de ley o adoptaran otras medidas.**
- b) **Sírvase indicar si, con motivo de la sumisión de los convenios y recomendaciones al órgano legislativo, el gobierno ha formulado a dicho órgano proposiciones sobre la acción que podría tomarse a fin de darles forma de ley o adoptar otras medidas.**
- c) **Sírvase acompañar copias, de ser posible, o suministrar informaciones sobre la sustancia del documento o documentos mediante los que se han sometido los convenios y recomendaciones, así como los textos de las proposiciones que eventualmente se hubieren formulado.**
- III. **Si no ha sido posible someter los convenios y recomendaciones, sírvase indicar las circunstancias excepcionales que hayan impedido al gobierno someter a las autoridades competentes dichos convenios y recomendaciones dentro de los plazos prescritos.**
- IV. **Si la autoridad o autoridades competentes hubieren tomado una decisión sobre los convenios y recomendaciones que les fueron sometidos, sírvase indicar el sentido de dicha decisión.**
- V. **Sírvase indicar si se han efectuado consultas tripartitas previas y, si procede, la naturaleza de dichas consultas.**
- VI. **Sírvase informar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se han comunicado las informaciones enviadas al Director General.**
- Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación sobre la medida en que se ha puesto o se propone poner en ejecución el instrumento (o los instrumentos) objeto de estas informaciones.**

Estados federales

- VII. **Sírvase indicar — en el caso de cada uno de los convenios y recomendaciones acerca de los cuales se solicita información — si el gobierno federal los considera apropiados, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas en el ámbito federal o, por el contrario, si los considera apropiados, total o parcialmente, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constituidos.**
- VIII. **En el primer caso (medidas en el ámbito federal), sírvase proporcionar las informaciones solicitadas bajo «Estados unitarios», epígrafes I a IV.**
- IX. **En el segundo caso (medidas totales o parciales por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos), sírvase indicar qué medidas se han adoptado para someter cada uno de los convenios y recomendaciones acerca de los cuales se solicita información a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas, comunicando al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas.**
- X. **Sírvase indicar en todos los casos si se han efectuado consultas tripartitas previas y, si procede, la naturaleza de dichas consultas.**

- XI. **Sírvase informar en todos los casos a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se han comunicado las informaciones enviadas al Director General.**

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación sobre la medida en que se ha puesto o se propone poner en ejecución el instrumento (o los instrumentos) objeto de estas informaciones.

Anexo II

Proyecto de resolución relativa a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo:

Consciente de la necesidad de que la Organización goce de la notoriedad apropiada;

Observando que otras organizaciones internacionales del sistema de las Naciones Unidas han adoptado, a través de sus órganos competentes, banderas con sus respectivos emblemas;

Considerando que el emblema aprobado por el Director General en la Instrucción núm. 325 de 1.º de septiembre de 1967 está universalmente reconocido como el logotipo de la Organización Internacional del Trabajo;

Tomando nota de que el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado el Código y el Reglamento relativos al uso de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo con la salvedad de que entren en vigor una vez se haya adoptado la presente resolución,

1. Decide que se adopte una bandera de la Organización Internacional del Trabajo en la que figure el emblema que simboliza el tripartismo y que fue aprobado por el Director General en la Instrucción núm. 325 de 1.º de septiembre de 1967.
2. Toma nota del Código y del Reglamento relativos al uso de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo adoptados por el Consejo de Administración.

Apéndice

a) Proyecto de código relativo a la bandera de la Organización Internacional del Trabajo

1. *Diseño de la bandera*

La bandera de la Organización Internacional del Trabajo consistirá en el emblema oficial de la Organización Internacional del Trabajo centrado sobre un fondo azul similar al de la bandera de las Naciones Unidas que fuera aprobado por el Director General el 1.º de septiembre de 1967. Dicho emblema figurará en blanco en ambas caras de la bandera, salvo que se disponga lo contrario en el Reglamento. La bandera se confeccionará en los tamaños que se establezcan oportunamente en el Reglamento.

2. *Dignidad de la bandera*

No se infligirá a la bandera humillación alguna.

3. *Protocolo de la bandera*

1. La bandera de la Organización Internacional del Trabajo no se subordinará a ninguna otra bandera.
2. La forma de enarbolar la bandera de la Organización Internacional del Trabajo respecto de cualquier otra bandera se establecerá en el Reglamento.

4. *Uso de la bandera por la Organización Internacional del Trabajo*

1. La bandera ondeará
 - a) En todos los edificios, oficinas y demás propiedades ocupados por la Organización Internacional del Trabajo.
 - b) En toda residencia oficial que haya sido designada en el Reglamento.
 - c) La bandera será empleada por toda unidad que actúe en nombre de la Organización Internacional del Trabajo, como las comisiones o comités o cualquier otra entidad establecida por la Organización, en todas aquellas circunstancias no contempladas en el presente Código en que su uso redunde en beneficio de la Organización Internacional del Trabajo.

5. *Uso general de la bandera*

La bandera puede ser utilizada, de conformidad con el presente Código de la bandera, por los gobiernos, las organizaciones y los particulares para manifestar su apoyo a la Organización Internacional del Trabajo y fomentar sus principios y objetivos. La forma y las circunstancias relativas a la utilización de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo se ajustarán, en la medida de lo necesario, a las leyes y costumbres aplicables a la bandera nacional del país donde se enarbore.

6. *Prohibición*

La bandera no se utilizará de forma alguna que contravenga lo previsto en el presente Código o en su Reglamento. No se utilizará nunca la bandera o una réplica de ésta con fines comerciales o en relación directa con un artículo comercial. El Director General, previa aprobación de la Mesa del Consejo de Administración, podrá obviar este principio en circunstancias especiales, como la celebración de un aniversario de la Organización.

7. *Duelo*

El Director General establecerá mediante una regla u otro tipo de disposición los casos en que la bandera se enarbolará a media asta en señal de duelo.

8. *Fabricación y venta de la bandera*

1. La bandera sólo podrá fabricarse con fines comerciales previo consentimiento por escrito del Director General.
2. Dicho consentimiento estará sujeto a la siguiente condición:

El fabricante velará por que todo comprador de la bandera reciba una copia del presente Código y del Reglamento relativo a su aplicación y quede informado de las condiciones establecidas en este Código y en su Reglamento respecto de la utilización de la bandera.

9. *Violación*

Toda violación de este Código de la bandera y de su Reglamento será sancionada de conformidad con la legislación del país en que se produzca la infracción.

10. *Reglamento y enmiendas*

A instancia del Director General, el Consejo de Administración está facultado para elaborar o revisar el Reglamento relativo a la aplicación del presente Código, así como para modificar el Código, según estime apropiado.

b) Proyecto de reglamento sobre el uso de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo

El presente Reglamento está elaborado de conformidad con el artículo 10 del Código de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo.

I. DIMENSIONES DE LA BANDERA

1. De conformidad con el artículo 1 del Código de la bandera, las proporciones de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo serán las siguientes:

- a) ancho de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo: 2
largo de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo: 3
o
- b) ancho de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo: 3
largo de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo: 5
o
- c) las mismas proporciones que las de la bandera nacional del país en que se enarbole la bandera de la Organización Internacional del Trabajo.

2. El emblema medirá en todos los casos la mitad del ancho de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo y figurará completamente centrado.

II. PROTOCOLO DE LA BANDERA

La bandera de la Organización Internacional del Trabajo puede enarbolarse de conformidad con las siguientes reglas:

1. Disposiciones generales

- a) La bandera de la Organización Internacional del Trabajo puede enarbolarse sola o junto a otras banderas.
- b) Cuando la bandera de la Organización Internacional del Trabajo se enarbola junto con otras banderas, todas ellas deben ondear al mismo nivel y tener aproximadamente el mismo tamaño.
- c) Ninguna bandera enarbolada junto con la bandera de la Organización Internacional del Trabajo puede ondear a un nivel más alto que esta última ni ser de mayor tamaño que la misma.
- d) La bandera de la Organización Internacional del Trabajo puede ondear a cualquiera de los lados de otra bandera sin que se considere que está subordinada a esta última, de conformidad con lo expresado en el párrafo 1 del artículo 3 del Código de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo.
- e) Por regla general, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo debería enarbolarse únicamente en un edificio o asta desde el amanecer hasta la puesta del sol. La bandera de la Organización Internacional del Trabajo también puede enarbolarse por la noche en casos excepcionales.
- f) La bandera de la Organización Internacional del Trabajo no debería usarse nunca como un trozo de tela cualquiera; tampoco debería adornarse ni izarse o arriarse plegada, sino que siempre debería ondear suelta.

2. Círculo cerrado de banderas

Salvo que se trate de las banderas de las Naciones Unidas y de los demás organismos especializados, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo no debería, en principio, formar parte de un círculo de banderas. Cuando las banderas se enarbolan formando un círculo, éstas, a excepción de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, deberían disponerse por orden alfabético de los nombres en francés de los países representados en el sentido de las agujas del reloj. La bandera de la Organización Internacional del Trabajo debería izarse siempre en un asta en el centro del círculo de banderas o en una zona contigua apropiada.

3. Línea, grupo o semicírculo de banderas

Cuando se enarbolan formando una línea, grupo o semicírculo, todas las banderas, a excepción de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, deberían disponerse por orden alfabético del nombre en francés de los países representados, comenzando por la izquierda. En dichos casos, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo debería izarse por separado en una zona apropiada o en el centro de la línea, del grupo o del semicírculo o, en caso de que se disponga de dos banderas de la Organización Internacional del Trabajo, en ambos extremos de la línea, del grupo o del semicírculo.

4. Bandera nacional del país en que se enarbole la bandera de la Organización Internacional del Trabajo

- a) La bandera nacional del país debería enarbolarse en su posición normal de acuerdo con el orden alfabético de los nombres en francés de los países.
- b) Cuando el país de que se trate desee destacar su bandera nacional, las banderas deberían disponerse en línea, en grupo o en un semicírculo, y la bandera nacional debería colocarse a ambos lados de la línea, del grupo o del semicírculo, separada de las demás banderas por un intervalo no inferior a un quinto de la longitud total de la línea.

III. UTILIZACIÓN GENERAL DE LA BANDERA

1. De conformidad con el artículo 5 del Código de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, la bandera de la Organización puede emplearse para manifestar apoyo a la Organización Internacional del Trabajo y fomentar sus principios y objetivos.

2. Se considera especialmente apropiado que la bandera de la Organización Internacional del Trabajo se enarbole en las siguientes ocasiones:

- a) en la fiesta nacional del país en que se enarbole la bandera;
- b) en cualquier acto oficial, especialmente en honor de la Organización Internacional del Trabajo, y
- c) en cualquier acto oficial que esté o se pretenda que esté relacionado con la Organización Internacional del Trabajo.

IV. PROHIBICIONES

1. De conformidad con el artículo 6 del Código de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, no se empleará nunca la bandera de la Organización Internacional del Trabajo o una réplica de ésta con fines comerciales o en relación directa con un artículo comercial.

2. Asimismo queda prohibido estampar, gravar o fijar de cualquier otra forma la bandera de la Organización Internacional del Trabajo o una réplica de ésta en artículos de papelería, libros, revistas, periódicos u otras publicaciones de cualquier tipo de modo que de ello pudiera deducirse que dichos artículos de papelería, libros, revistas u otras publicaciones han sido publicados por la Organización Internacional del Trabajo o en su nombre, a menos que así sea o que se haga con el fin de hacer publicidad de un artículo comercial.

3. Con sujeción a las disposiciones del párrafo 2 de esta sección y a excepción de los artículos fabricados para su presentación o venta a los participantes en las diversas reuniones de la Organización Internacional del Trabajo, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo o una réplica de ésta no deberían estamparse nunca en ningún artículo de ningún tipo. Salvo estas mismas excepciones, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo no debería reproducirse en artículos fabricados con tela, piel, tejidos naturales o sintéticos, etc. La bandera de la Organización Internacional del Trabajo puede fabricarse como insignia de solapa.

4. Salvo los casos mencionados en los párrafos 2 y 3, no se podrá añadir o colocar en la bandera de la Organización Internacional del Trabajo o en una réplica de ésta ninguna marca, insignia, letra, palabra, cifra, motivo, imagen o dibujo de ningún tipo.

V. DUELO

1. De conformidad con el artículo 7 del Código de la bandera de la Organización Internacional del Trabajo, siempre que el Director General de la Organización Internacional del Trabajo proclame que la Organización se encuentra en luto oficial, la bandera de la Organización se enarbolará a media asta como signo de luto oficial mientras éste dure.

2. Los jefes de las oficinas exteriores y los jefes de las misiones de la Organización Internacional del Trabajo sobre el terreno están autorizados por el Director General a enarbolar la bandera de la Organización a media asta cuando deseen sumarse a un duelo oficial en el país en que dichas oficinas o misiones tengan su sede particular.

3. Cuando deba ondear a media asta, la bandera de la Organización Internacional del Trabajo debería izarse primero totalmente y, después, arriarse hasta la posición de media asta. La bandera debería izarse de nuevo totalmente antes de ser arriada al final del día. Por «enarbolar a media asta» se entiende arriar la bandera desde el extremo superior del asta hasta la mitad de la distancia existente entre ambos extremos del asta.

4. Sólo se podrán fijar crespones negros al asta en que ondee la bandera de la Organización Internacional del Trabajo por orden del Director General.

5. Cuando la bandera de la Organización Internacional del Trabajo se emplee para cubrir un ataúd, ésta no debería introducirse en la tumba ni tocar el suelo.

Anexo III

Appl. 19
C. 29, C. 105

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

MEMORIAS SOBRE
LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES NO RATIFICADOS

(Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo)

FORMULARIO DE MEMORIA RELATIVA AL:
CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO, 1930 (NÚM. 29) Y AL
CONVENIO SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO, 1957 (NÚM. 105)

GINEBRA
2005

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción, por la Conferencia, de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. Las disposiciones relevantes de los párrafos 5 y 7 de este artículo rezan así:

5. En el caso de un convenio:

...

- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:

...

- iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;

...

De conformidad con estas disposiciones, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha examinado y aprobado el siguiente formulario de memoria. Este formulario ha sido preparado con el objeto de facilitar la comunicación, según un método uniforme, de los datos solicitados.

Memoria que deberá presentar antes del ..., de conformidad con las disposiciones del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno de ... sobre el estado de la legislación y la práctica nacionales con respecto a las materias de que tratan los instrumentos siguientes:

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

- I. Sírvase suministrar informaciones acerca de la manera en que se da efecto al Convenio en su país, en la legislación y en la práctica:
 - a) indíquese en particular las disposiciones de la Constitución Nacional y de la legislación penal, laboral o las leyes específicas que prohíban la imposición del trabajo forzoso, u obligatorio y las disposiciones que prevén las sanciones penales y/o de otro tipo;
 - b) sírvase indicar si en su país se han identificado prácticas que son o que podrían constituir casos de trabajo forzoso en los términos del Convenio;
 - c) sírvase suministrar copia de toda legislación nacional sobre el servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas, el trabajo impuesto en casos de fuerza mayor y los trabajos comunitarios;
 - d) sírvase indicar las restricciones impuestas a la libertad de dejar el empleo, mediante preaviso razonable, en particular en la función pública y los servicios esenciales;
 - e) sírvase comunicar informaciones sobre la legislación y la práctica con relación al trabajo penitenciario:
 - indíquese si la legislación prevé el trabajo penitenciario obligatorio y si este trabajo se impone a personas condenadas mediante sentencia judicial y/o en aplicación de decisiones administrativas;
 - sírvase indicar la organización y modalidades del trabajo penitenciario realizado para particulares o empresas privadas:
 - i) trabajo de prisioneros para individuos o empresas privadas instaladas en los recintos carcelarios;
 - ii) trabajo de prisioneros para empresas privadas, fuera del recinto carcelario;
 - iii) trabajo de prisioneros en las prisiones administradas por empresas privadas o fuera de ellas bajo la responsabilidad de la empresa administradora o de otra empresa;
 - iv) las condiciones del empleo en cualquiera de las formas antes mencionadas, en relación con el consentimiento del prisionero para realizar el trabajo, la remuneración y las condiciones de higiene y seguridad y de seguridad social;
 - f) sírvase indicar si la legislación y reglamentación prevén las penas de trabajo de interés general, trabajos comunitarios, etc., en particular con respecto al carácter alternativo o no de la pena, el consentimiento del interesado y los organismos para los cuales se prestan tales trabajos;
 - g) sírvase indicar si existen en la legislación nacional disposiciones relativas a la imposición de trabajo en relación con la prestación de subsidios de desempleo;
 - h) sírvase indicar si la legislación nacional prohíbe expresamente la trata de personas y las disposiciones que definen este crimen, así como también las medidas destinadas a propiciar la denuncia por parte de las víctimas: protección contra las represalias, autorización para permanecer en el país, etc.
- II.
 - a) Sírvase indicar las dificultades que plantea el Convenio en relación con la legislación o la práctica nacionales, o cualquier otro motivo que impida o retarde la ratificación del Convenio, así como las medidas que se han tomado o se prevé adoptar para superar esos obstáculos;
 - b) sírvase indicar si se prevé o no ratificar el Convenio y, en caso afirmativo, en qué plazo.

III. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se han enviado copias de la presente memoria de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

IV. Sírvase indicar si alguna organización de empleadores o de trabajadores ha formulado observaciones sobre el efecto que se ha dado o ha de darse a las disposiciones del Convenio.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

I. Sírvase suministrar informaciones acerca de la manera en que se da efecto al Convenio en su país, en la legislación y en la práctica, y adjuntar copia de la legislación nacional que rige las cuestiones siguientes:

- a) los derechos y libertades de expresión, reunión y asociación incluidas todas las disposiciones de la legislación que limitan dichos derechos y libertades cuya aplicación da lugar a sanciones penales de trabajo penitenciario obligatorio, privación de libertad y reeducación por el trabajo, así como también la legislación que reglamenta la realización de trabajo penitenciario o trabajo penitenciario obligatorio y cualesquiera otras disposiciones que eximan a ciertas categorías de prisioneros de la obligación de realizar trabajo penitenciario;
- b) las obligaciones correspondientes al servicio nacional (civil y militar);
- c) la disciplina en el trabajo, incluidas las disposiciones específicas que se aplican a los funcionarios públicos, los servicios esenciales y la gente de mar;
- d) el derecho a participar en una huelga sin que ello suponga exponerse a la amenaza de una pena de trabajo forzoso;
- e) todas las disposiciones de la legislación penal o administrativa que prevean la obligación de realizar un trabajo o un servicio, o que se apliquen mediante sanciones que, previendo esa obligación, establezcan una distinción basada en motivos de raza, religión, ascendencia nacional u origen social.

II. a) Sírvase indicar las dificultades que plantea el Convenio en relación con la legislación o la práctica nacionales, o cualquier otro motivo que impida o retarde la ratificación del Convenio, así como las medidas que se han tomado o se prevé adoptar para superar estos obstáculos;

b) sírvase indicar si se prevé o no ratificar el Convenio y, en caso afirmativo, en qué plazo.

III. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se han enviado copias de la presente memoria de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

IV. Sírvase indicar si alguna organización de empleadores o de trabajadores ha formulado observaciones sobre el efecto que se ha dado o ha de darse a las disposiciones del Convenio.

Anexo IV

Formulario de memoria relativa al Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado este Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, cuyo texto es el siguiente: «Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.»

El Gobierno podrá considerar útil consultar el texto de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), que figura en anexo al presente documento, la cual revisa y reemplaza la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), y cuyas disposiciones pueden facilitar la aplicación del Convenio.

Cuando la materia del Convenio rebase la competencia del ministerio encargado de los asuntos laborales, la preparación de una memoria completa sobre este Convenio podrá exigir consultas con los demás ministerios o agencias gubernamentales interesados, como son, por ejemplo, los que se ocupan de la enseñanza y de tipos especiales de formación.

Consejos prácticos para la redacción de las memorias

Primeras memorias

Si se trata de la primera memoria del Gobierno, después de la entrada en vigor del Convenio en su país, debería contener informaciones completas sobre cada una de las disposiciones del Convenio y sobre cada una de las preguntas del formulario de memoria.

Memorias subsiguientes

En las memorias subsiguientes, se debería facilitar información en particular sobre:

- a) toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación del Convenio;
- b) las respuestas a las preguntas que figuran en el formulario de memoria sobre la aplicación práctica del Convenio (por ejemplo, datos estadísticos, resultados de inspecciones y decisiones judiciales o administrativas), así como sobre el envío de copias de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y sobre las observaciones que se hayan recibido de dichas organizaciones;
- c) **las respuestas a los comentarios formulados por los órganos de control:** la memoria debe contener respuesta a todo comentario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia con respecto a la aplicación del Convenio en su país.

Artículo 22 de la Constitución de la OIT

Memoria correspondiente al período comprendido entre el y el
presentada por el Gobierno de

relativa al

Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)

(ratificación registrada el))

- I. **Sírvase facilitar una lista de las principales declaraciones de política general, leyes, reglamentos administrativos, etc., que contienen disposiciones específicas que tengan por objeto políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, tal como éstos se definen en el Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria copia de la misma.**

Si existieran otras medidas, aparte de las declaraciones de política general, leyes o reglamentos administrativos, etc., que son pertinentes para la aplicación del Convenio, sírvase indicar su naturaleza.

Sírvase dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las leyes y los reglamentos administrativos antes mencionados han sido adoptados o modificados con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

- II. **Sírvase facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos antes citados o sobre cualesquiera otras medidas en virtud de las cuales se aplica cada artículo.**

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvase especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

Artículo 1

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

- a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
- b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
- c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Párrafos 1 a 4. Sírvase describir los métodos que se utilizan actualmente para llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, indicando, en particular, cómo se asegura una coordinación eficaz y por qué medios se establece una relación entre las políticas y programas, por una parte, y el empleo y los servicios públicos del empleo, por otra.

Sírvase enumerar todos los órganos o autoridades de coordinación pertinentes e indicar su composición, estatuto, mandato y funciones.

Sírvase describir las políticas y programas actuales, e indicar cómo se tienen en cuenta los factores mencionados en los párrafos 2 a 4.

Párrafo 5. Sírvase indicar las medidas que se han adoptado con miras a alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones (teniendo presentes las necesidades de la sociedad).

Artículo 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

Sírvase describir los sistemas de enseñanza general, técnica y profesional, de orientación escolar y profesional y de formación profesional.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

Párrafo 1. Si tal información no ha sido proporcionada anteriormente, sírvase indicar las medidas por las que se asegura que una información completa, así como una orientación tan amplia como sea posible se ponen a disposición de las personas interesadas. Sírvase indicar también toda medida que concierna particularmente a los minusválidos.

Sírvase facilitar datos acerca de toda ampliación del sistema de orientación profesional que haya tenido lugar durante el período abarcado por la memoria.

Párrafos 2 y 3. Sírvase describir la clase de información que se pone a disposición para los fines de orientación profesional y proporcionar ejemplos de la documentación puesta a disposición. Sírvase indicar los procedimientos y/o mecanismos encaminados a asegurar la debida actualización, con miras a una orientación profesional eficaz, de las informaciones relativas a la enseñanza, al empleo y al mercado del trabajo, y de cualesquiera otras informaciones mencionadas en estos párrafos.

Artículo 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

Sírvase indicar las medidas en vías de ejecución para ampliar los sistemas de formación profesional en forma que cubran ramas de la actividad económica que aún no abarcaban y para asegurar que dichos sistemas se adapten a las necesidades cambiantes de las personas a lo largo de su vida, así como a las exigencias de la economía y de las diferentes ramas de la actividad económica.

Artículo 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

Sírvase indicar de qué modo se asegura la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, si fuere necesario, de otros organismos interesados, en la formulación y aplicación de las políticas y programas de orientación y formación profesionales. Sírvase describir todo procedimiento formal o mecanismo de consulta instituido con este fin.

- III. **Sírvase indicar la autoridad o autoridades a que se confía la aplicación de las políticas y programas y de las disposiciones legales y reglamentarias, etc., mencionadas anteriormente, así como los métodos empleados para asegurar el control de esta aplicación.**
- IV. **Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.**
- V. **Si su país ha recibido asistencia o asesoramiento mediante cooperación técnica en la que la OIT haya sido el organismo de ejecución, sírvase indicar la acción emprendida como consecuencia de ello. Sírvase indicar, asimismo, los factores que hayan impedido o retrasado tal acción.**
- VI. **En la medida en que tales datos no hayan sido proporcionados en respuesta a las preguntas formuladas más arriba, sírvase facilitar extractos de informes, estudios y encuestas, datos estadísticos, etc. (por ejemplo, en lo que respecta a las políticas y programas de formación relativos a ciertos sectores o ramas de la actividad económica o a ciertos grupos de población).**
- VII. **Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo ¹. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.**

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar un resumen de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

¹ El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.»

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

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2004, en su nonagésima segunda reunión;

Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada;

Instando a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a que renueven su compromiso con el aprendizaje permanente: los gobiernos, invirtiendo y creando las condiciones necesarias para reforzar la educación y la formación en todos los niveles; las empresas, proporcionando formación a sus trabajadores, y las personas, aprovechando las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente;

Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son fundamentales y que deberían formar parte sustancial y guardar coherencia con las políticas y programas integrales en los ámbitos económico, fiscal, social y de mercado de trabajo, que son importantes para un crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y el desarrollo social;

Reconociendo que muchos países en desarrollo necesitan ayuda para concebir, financiar y poner en práctica políticas de educación y formación adecuadas con el fin de alcanzar el desarrollo humano, el crecimiento económico y del empleo y la erradicación de la pobreza;

Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son factores que propician el desarrollo personal, el acceso a la cultura y la ciudadanía activa;

Recordando que la consecución del trabajo decente para los trabajadores de todo el mundo es un objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo;

Tomando nota de los derechos y principios enunciados en los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, y en particular:

- a) el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964; la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984, y el Convenio y la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974;
- b) la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- c) la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y
- d) las conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, adoptadas por la 88.ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos y la formación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha diecisiete de junio de dos mil cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004.

I. Objetivos, ámbito de aplicación y definiciones

1. Los Miembros deberían, sobre la base del diálogo social, formular, aplicar y revisar unas políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente que sean compatibles con las políticas adoptadas en los ámbitos económico, fiscal y social.

2. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión **aprendizaje permanente** engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones;
- b) el término **competencias** abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico;
- c) el término **cualificaciones** designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial, y
- d) el término **empleabilidad** se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

3. Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que:

- a) faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;
- b) atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza;
- c) concedan gran importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, a la creación de trabajo decente y a la empleabilidad de las personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias;
- d) respondan al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica; las políticas y programas deberían formularse con el fin de crear empleos decentes y ofrecer oportunidades de educación y de formación, así como la validación de los conocimientos y las competencias adquiridos anteriormente, a fin de ayudar a los trabajadores y los empleadores a integrarse en la economía formal;
- e) fomenten y mantengan las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la formación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional, y
- f) reduzcan la desigualdad en lo que respecta a la participación en la educación y la formación.

4. Los Miembros deberían:

- a) reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos y, en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente;
- b) reconocer que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

II. Elaboración y aplicación de políticas en materia de educación y formación

5. Los Miembros deberían:

- a) definir, con la participación de los interlocutores sociales, una estrategia nacional de educación y de formación, y crear un marco de referencia para las políticas de formación en los planos nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa;
- b) elaborar políticas sociales de apoyo y de otra índole, y crear un entorno económico e incentivos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras, motivando y facilitando la participación de todas ellas en los programas de educación y formación;
- c) propiciar el desarrollo de un sistema de prestación de servicios de educación y formación acorde con la práctica y las condiciones nacionales;
- d) asumir la responsabilidad principal de invertir en una educación y formación de calidad, previa al empleo, reconociendo que es fundamental disponer de docentes y formadores cualificados que trabajen en condiciones decentes;
- e) desarrollar un marco nacional de cualificaciones que facilite el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de competencias, oriente a las personas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional, y facilite el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquiridas; dicho marco debería ser adaptable a los cambios tecnológicos y a la evolución del mercado de trabajo, y dar cabida a las diferencias regionales y locales, sin que ello le reste transparencia en el plano nacional;
- f) fortalecer, en los planos internacional, nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa, el diálogo social y la negociación colectiva respecto de la formación, como un principio básico para el desarrollo de sistemas, y para la pertinencia, la calidad y la relación costo-beneficio de los programas;
- g) promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de educación, formación y aprendizaje permanente;
- h) fomentar el acceso a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente de las personas con necesidades específicas, según se definan en cada país, tales como los jóvenes, las personas poco cualificadas, las personas con discapacidad, los migrantes, los trabajadores de edad, las poblaciones indígenas, los grupos étnicos minoritarios y las personas socialmente excluidas, así como de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal, del sector rural y los trabajadores independientes;
- i) prestar apoyo a los interlocutores sociales con el fin de habilitarles a participar en el diálogo sobre la formación, y
- j) apoyar y ayudar a las personas a desarrollar y poner en práctica sus capacidades empresariales con el fin de crear empleo decente para ellas mismas y para otras personas, mediante la educación, la formación, el aprendizaje permanente, y otras políticas y programas.

6. 1) Los Miembros deberían establecer, mantener y mejorar un sistema educativo y de formación coordinado, dentro del concepto de aprendizaje permanente, teniendo en cuenta la responsabilidad principal que corresponde al gobierno en materia de educación, formación previa al empleo y de formación de los desempleados, reconociendo la función de los interlocutores sociales en lo que se refiere a la formación posterior, en particular, el papel fundamental que incumbe a los empleadores en la facilitación de oportunidades de adquirir experiencia laboral.

2) La educación y la formación previa al empleo abarcan la educación básica obligatoria, que comprende la adquisición de los conocimientos fundamentales y las habilidades de lectura, escritura y cálculo, así como la utilización adecuada de las tecnologías de la información y la comunicación.

7. Los Miembros deberían tener en cuenta parámetros de referencia en relación con países, regiones y sectores de características comparables, a la hora de tomar decisiones de inversión en materia de educación y formación.

III. Educación y formación previa al empleo

8. Los Miembros deberían:

- a) reconocer la responsabilidad que les incumbe en materia de educación y formación previa al empleo y, en colaboración con los interlocutores sociales, mejorar el acceso de todos a éstas, con el fin de incrementar la empleabilidad y facilitar la inclusión social;
- b) desarrollar enfoques no formales en materia de educación y formación, en especial para los adultos que no tuvieron acceso a las oportunidades de educación y formación cuando eran jóvenes;
- c) fomentar, en la medida de lo posible, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la adquisición de conocimientos y la formación;
- d) asegurar la provisión de información y orientación profesional, información sobre mercados de trabajo, trayectorias profesionales, y asesoramiento sobre el empleo, complementada con información relativa a los derechos y obligaciones de todas las partes, en virtud de la legislación del trabajo y otras formas de reglamentación laboral;
- e) asegurar la pertinencia y el mantenimiento de la calidad de los programas de educación y formación previa al empleo, y
- f) asegurar el desarrollo y la consolidación de sistemas de educación y formación profesional que ofrezcan oportunidades adecuadas para el desarrollo y la certificación de las competencias que requiere el mercado de trabajo.

IV. Desarrollo de las competencias

9. Los Miembros deberían:

- a) promover, con la participación de los interlocutores sociales, la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto;
- b) reconocer el papel que los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores desempeñan en la formación;
- c) apoyar las iniciativas de los interlocutores sociales en el ámbito de la formación, a través del diálogo bipartito, incluida la negociación colectiva;
- d) prever medidas concretas que estimulen las inversiones y la participación en la formación;
- e) reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal, y la experiencia laboral;
- f) promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo mediante:
 - i) la adopción de prácticas laborales calificantes y de excelencia, que mejoren las aptitudes profesionales;
 - ii) la organización de actividades de formación en el trabajo y fuera de él, conjuntamente con prestadores públicos y privados de servicios de formación, que permitan aprovechar mejor las tecnologías de la información y la comunicación, y
 - iii) la utilización de nuevas modalidades de adquisición de conocimientos, junto con políticas y medidas sociales apropiadas que faciliten la participación en la formación;
- g) instar a los empleadores públicos y privados a adoptar buenas prácticas en materia de desarrollo de los recursos humanos;
- h) desarrollar estrategias, medidas y programas en materia de igualdad de oportunidades a fin de promover y poner en práctica actividades de formación para las mujeres, grupos específicos, sectores económicos y personas con necesidades especiales, con el objetivo de reducir las desigualdades;
- i) fomentar para todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y el acceso a la orientación profesional y al perfeccionamiento de sus aptitudes profesionales, y apoyar la reconversión profesional de los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo;

- j) invitar a las empresas multinacionales a que proporcionen a sus trabajadores de todas las categorías, tanto en los países de origen como en los de acogida, una formación que responda a las necesidades de las empresas y contribuya al desarrollo del país;
- k) promover el desarrollo de políticas y oportunidades de formación equitativas para todos los trabajadores del sector público, reconociendo el papel que desempeñan los interlocutores sociales en dicho sector, y
- l) promover políticas de apoyo que permitan a las personas alcanzar un equilibrio entre sus intereses laborales, familiares y de aprendizaje permanente.

V. Formación con miras al trabajo decente y a la inclusión social

10. Los Miembros deberían reconocer:

- a) la responsabilidad fundamental que incumbe a los gobiernos en lo que atañe a la formación de los desempleados, de los que aspiran a incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo y de las personas con necesidades específicas, a fin de desarrollar y mejorar su empleabilidad valiéndose, entre otras medidas, de incentivos y ayudas para que se aseguren un trabajo decente en los sectores privado y público;
- b) el papel que incumbe a los interlocutores sociales para apoyar la incorporación al trabajo de los desempleados y de las personas con necesidades específicas, por medio de políticas de desarrollo de los recursos humanos y de otra índole, y
- c) el papel que incumbe a las autoridades y comunidades locales, y otras partes interesadas, en la puesta en práctica de los programas destinados a las personas con necesidades específicas.

VI. Marco para el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales

11. 1) Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.

2) Los métodos de evaluación deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas.

3) El marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas.

12. Deberían formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales y las cualificaciones de los trabajadores migrantes.

VII. Prestadores de servicios de formación

13. Los Miembros, en colaboración con los interlocutores sociales, deberían promover la diversidad de la oferta de formación, a fin de satisfacer las diferentes necesidades de las personas y las empresas, y de garantizar niveles de elevada calidad y el reconocimiento y transferibilidad de las competencias y las cualificaciones en un marco nacional que asegure la calidad.

14. Los Miembros deberían:

- a) desarrollar un marco para la certificación de las cualificaciones de los prestadores de formación;
- b) definir el papel que incumbe al gobierno y a los interlocutores sociales para promover el desarrollo y la diversificación de la formación;

- c) incluir la gestión de la calidad en el sistema público, promover su desarrollo en el mercado privado de la formación, y evaluar los resultados de la educación y la formación, y
- d) elaborar normas de calidad aplicables a los instructores y proporcionar a éstos oportunidades para alcanzarlas.

VIII. Orientación profesional y servicios de apoyo a la formación

15. Los Miembros deberían:

- a) asegurar y facilitar, durante toda la vida de la persona, la participación y el acceso a la información y la orientación profesional, a los servicios de colocación y a las técnicas de búsqueda de empleo, así como a los servicios de apoyo a la formación;
- b) promover y facilitar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como las buenas prácticas tradicionales en relación con los servicios de información y orientación sobre la trayectoria profesional, y servicios de apoyo a la formación;
- c) determinar, en consulta con los interlocutores sociales, las funciones y las responsabilidades respectivas de los servicios de empleo, los prestadores de formación y otros prestadores de servicios pertinentes en lo que atañe a la información y la orientación profesional, y
- d) proporcionar información y orientación en materia de capacidad empresarial, promover las competencias empresariales y sensibilizar a educadores e instructores acerca del importante papel que desempeñan las empresas, entre otros, en lo que atañe al crecimiento y a la creación de empleos decentes.

IX. Investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente

16. Los Miembros deberían evaluar el impacto que tienen sus políticas en materia de educación, formación y aprendizaje permanente en sus avances en pos de la consecución de los principales objetivos de desarrollo humano, tales como la creación de empleos decentes y la erradicación de la pobreza.

17. Los Miembros deberían desarrollar la capacidad nacional, y promover y apoyar el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales para analizar las tendencias del mercado de trabajo, del desarrollo de los recursos humanos y de la formación.

18. Los Miembros deberían:

- a) recopilar información, desglosada por sexo, edad y otros criterios socioeconómicos, sobre los niveles de educación, las cualificaciones, las actividades de formación, el empleo y los ingresos, en particular cuando organicen encuestas periódicas de población, de manera que se puedan determinar tendencias y realizar análisis comparativos destinados a orientar las políticas;
- b) crear bases de datos y definir indicadores cuantitativos y cualitativos, desglosados por sexo, edad, y otros criterios, sobre el sistema nacional de formación, y recopilar datos sobre la formación en el sector privado, teniendo en cuenta las repercusiones de dicha recopilación para las empresas, y
- c) recopilar información sobre las competencias y las tendencias emergentes en el mercado de trabajo a partir de las diversas fuentes, incluidos estudios longitudinales, que no se limiten a la clasificación tradicional de las ocupaciones.

19. Los Miembros, en consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las repercusiones que tiene la recopilación de datos para las empresas, deberían apoyar y facilitar la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos y la formación, la que podría comprender en particular:

- a) las metodologías de aprendizaje y formación, incluida la utilización de tecnologías de la información y la comunicación en la formación;

- b) el reconocimiento de las aptitudes profesionales y de los marcos de cualificaciones;
- c) las políticas, estrategias y marcos para el desarrollo de los recursos humanos y la formación;
- d) las inversiones en formación, así como la eficacia y el impacto de la misma;
- e) la identificación, medición y previsión de las tendencias de la oferta y la demanda de competencias y cualificaciones en el mercado de trabajo;
- f) la identificación y la superación de las barreras que dificultan el acceso a la formación y la educación;
- g) la identificación y la superación de los prejuicios de género al evaluar las competencias, y
- h) la elaboración, la publicación y la difusión de informes y documentación sobre políticas, encuestas y datos disponibles.

20. Los Miembros deberían aprovechar la información obtenida mediante la investigación para orientar la planificación, la aplicación y la evaluación de los programas.

X. Cooperación internacional y técnica

21. La cooperación internacional y técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente debería:

- a) desarrollar mecanismos que, en los países en desarrollo, mitiguen el impacto adverso de la pérdida de personas cualificadas a través de la migración, incluidas estrategias que refuercen los sistemas de desarrollo de los recursos humanos en los países de origen, reconociendo que la creación de condiciones habilitadoras para el crecimiento económico, la inversión, la creación de empleos decentes y el desarrollo humano contribuirá a retener la mano de obra cualificada;
- b) promover mayores oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente;
- c) promover la creación de capacidades nacionales para reformar y desarrollar políticas y programas de formación, incluidos el desarrollo de la capacidad de diálogo social y el establecimiento de alianzas en el ámbito de la formación;
- d) promover el desarrollo de la capacidad empresarial y el empleo decente y compartir experiencias sobre buenas prácticas en el mundo entero;
- e) fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para que contribuyan a elaborar políticas dinámicas de aprendizaje permanente, en particular respecto de las nuevas dimensiones de la integración económica regional, de la migración y del surgimiento de una sociedad multicultural;
- f) promover el reconocimiento y la transferibilidad de las aptitudes profesionales, las competencias y las cualificaciones en los planos nacional e internacional;
- g) aumentar la asistencia técnica y financiera a los países en desarrollo y promover en las instituciones financieras internacionales y los organismos de financiación la adopción de políticas y programas coherentes que sitúen a la educación, la formación y el aprendizaje permanente en el centro de las políticas de desarrollo;
- h) examinar y aplicar, tomando en consideración los problemas específicos que tienen los países en desarrollo endeudados, enfoques innovadores, que permitan generar medios financieros adicionales para el desarrollo de los recursos humanos;
- i) fomentar la cooperación técnica entre los gobiernos, los interlocutores sociales, el sector privado y las organizaciones internacionales en relación con los demás temas y estrategias que abarca el presente instrumento.

XI. Disposición final

22. La presente Recomendación revisa y reemplaza la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Anexo V

Disposiciones referentes a la lista de los Miembros que cumplan cabalmente los requisitos mínimos relativos a los procesos y procedimientos de expedición de los documentos de identidad de la gente de mar

I. Finalidad de las presentes Disposiciones

1. Las presentes Disposiciones han sido adoptadas por el Consejo de Administración en aplicación de los párrafos 6 a 8 del artículo 5 del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) (en adelante, «el Convenio»).
2. En virtud de lo dispuesto en el párrafo 6 de este artículo, el Consejo de Administración deberá aprobar la lista de los Miembros (en adelante, «la Lista») que han ratificado el Convenio y cumplen cabalmente los requisitos mínimos relativos a los procesos y procedimientos de expedición de los documentos de identidad de la gente de mar, incluidos los procedimientos de control de calidad (en adelante, «los Requisitos Mínimos»). Las presentes Disposiciones establecen (en la parte III *infra*) los procedimientos que habrán de seguirse para la inclusión inicial y el mantenimiento periódico de los Miembros en la Lista.
3. Las presentes Disposiciones también indican (en la parte IV *infra*) la forma en que un Miembro podrá, según lo previsto en el párrafo 8 del artículo 5, formular una solicitud especial para la inclusión o reinclusión de su nombre en la Lista o para la supresión del nombre de otro Miembro de la misma.
4. En las presentes Disposiciones, las referencias a Miembros que hayan ratificado el Convenio también abarcan aquellos Miembros que hayan notificado una aplicación con carácter provisional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio.
5. El Consejo de Administración adoptará todas las decisiones requeridas en virtud de las presentes Disposiciones tras haber tomado debidamente en consideración la recomendación del correspondiente órgano tripartito de examen, de entre las mencionadas más abajo, sobre si el Miembro interesado cumple o no cabalmente los Requisitos Mínimos. Esta recomendación se basará, a su vez, en el dictamen de expertos emitido al órgano de examen y será plenamente conforme a los principios del debido proceso.

II. Organos tripartitos de examen

6. Se constituirán un Grupo de Examen y un Comité Especial de Examen tripartitos para formular las recomendaciones necesarias al Consejo de Administración y brindar a la Oficina Internacional del Trabajo el asesoramiento que ésta pudiera solicitar con respecto a las medidas que habrán de tomarse en relación con la Lista, incluidas las medidas previstas en el párrafo 7 del artículo 5 para los casos en que la inclusión en la Lista sea impugnada con motivos suficientes.

El Grupo de Examen

7. El Grupo de Examen estará integrado por cuatro personas nombradas (o vueltas a nombrar) por el Consejo de Administración para el período decidido por éste. Dos miembros del Grupo de Examen serán representantes gubernamentales de países que hayan ratificado el Convenio, un miembro será nombrado por la organización internacional representante de los armadores y otro por la organización internacional representante de la gente de mar. Cada uno de los miembros del Grupo de Examen deberá estar familiarizado con los requisitos prescritos en el Convenio y tener conocimientos acerca de los procedimientos de control de calidad. Actuarán a título individual y con imparcialidad. No participarán en ningún caso en el que tengan intereses o en el que pueda considerarse tienen intereses. Deberían poseer buenos conocimientos prácticos de inglés y, preferiblemente, buenos conocimientos prácticos de francés o español.

8. El Consejo de Administración nombrará asimismo a dos representantes de los gobiernos que hayan ratificado el Convenio, a un representante de los armadores y a otro de la gente de mar, designados en el modo anteriormente descrito, para que actúen como suplentes en caso de que el correspondiente miembro titular no pueda desempeñar sus funciones.
9. Los miembros elegirán a uno de los representantes gubernamentales para que desempeñe el cargo de presidente. El presidente se encargará de coordinar las actividades del Grupo de Examen, solicitar información o material a las partes interesadas o a la Oficina en nombre de dicho Grupo, y transmitir sus recomendaciones al Consejo de Administración y su asesoramiento a la Oficina. El presidente tomará toda decisión necesaria en relación con el procedimiento, previa consulta con los demás miembros del Grupo.
10. El Grupo de Examen actuará exclusivamente por correo electrónico y sólo podrá resolver por consenso. Antes de adoptarse toda decisión de recomendar que un Miembro que haya ratificado el Convenio no cumple cabalmente los Requisitos Mínimos, el presidente brindará al Gobierno interesado la oportunidad de exponer su postura a los miembros del Grupo (por correo electrónico).
11. Cuando, en opinión del presidente, no pueda llegarse a consenso sobre la recomendación que habrá de formularse al Consejo de Administración, el caso se remitirá al Comité Especial de Examen descrito a continuación.

El Comité Especial de Examen

12. El Comité Especial de Examen estará integrado por cuatro personas nombradas (o vueltas a nombrar) por el Consejo de Administración para el período decidido por éste. Dos miembros del Comité Especial de Examen serán representantes gubernamentales de países que hayan ratificado el Convenio, un miembro será nombrado por la organización internacional representante de los armadores y otro por la organización internacional representante de la gente de mar. Los miembros serán nombrados atendiendo a sus conocimientos especializados, técnicos u operativos de los procesos y procedimientos indicados en el artículo 5 del Convenio y en el anexo III del mismo, con inclusión de los procedimientos de control de calidad. Actuarán a título individual y desempeñarán una función cuasijudicial. No participarán en ningún caso en el que tengan intereses o en el que pueda considerarse tienen intereses.
13. El Consejo de Administración nombrará asimismo a dos representantes de los gobiernos que hayan ratificado el Convenio, a un representante de los armadores y a otro de la gente de mar, designados en el modo anteriormente descrito, para que actúen como suplentes en caso de que el correspondiente miembro titular no pueda desempeñar sus funciones.
14. Los miembros elegirán a uno de los representantes gubernamentales para que desempeñe el cargo de presidente. El presidente se encargará de orientar las discusiones del Comité Especial de Examen, solicitar información o material a las partes interesadas o a la Oficina en nombre de dicho Comité, y transmitir sus recomendaciones al Consejo de Administración y su asesoramiento a la Oficina. El presidente tomará toda decisión necesaria en relación con el procedimiento, previa consulta con los demás miembros del Comité.
15. El Comité Especial de Examen se ocupará de los casos que le sean remitidos de conformidad con lo dispuesto en el anterior párrafo 11, y de cualquier otro caso especificado en las presentes Disposiciones (véase, en particular, la parte IV *infra*).
16. Los miembros del Comité se reunirán para considerar los casos que le sean remitidos. Se dará a todas las partes interesadas la oportunidad de presentar una declaración de su postura al Comité y, en caso de que éstas lo soliciten, de ser oídas por el mismo. También gozarán del derecho de recibir u oír las declaraciones de otras partes interesadas. Con el término «parte interesada» se designa al gobierno cuya inclusión en la Lista o supresión de la misma está siendo considerada, así como a cualquier otro gobierno u organización que, con arreglo a los procedimientos expuestos más abajo, haya presentado a la Oficina comentarios sobre dicha inclusión o supresión, o haya solicitado que el Miembro sea suprimido de dicha Lista. El Comité podrá pedir a la Oficina que tome disposiciones para la presentación de otras pruebas, incluida la audiencia de expertos o de otras personas.
17. Antes de formular cualquier recomendación de que el Miembro interesado no cumple cabalmente los Requisitos Mínimos, el Comité Especial de Examen podrá pedir a la Oficina, por invitación del gobierno cuyo caso se está considerando, que adopte las disposiciones necesarias con miras a esclarecer la situación del país interesado y, en su caso, también medidas de asistencia. Tales disposiciones y medidas no deberán entrañar costo alguno para la Organización (a menos que se

hayan asignado recursos para dicho fin en el marco del programa de cooperación técnica de la Organización).

18. En aquellos casos en que sea posible, las decisiones del Comité Especial de Examen se adoptarán por consenso. Cuando, en opinión del presidente, no pueda llegarse a un consenso, la decisión podrá adoptarse por mayoría simple. En caso de empate en la votación, el Presidente dispondrá de un voto de calidad.
19. De considerarlo necesario, el Comité Especial de Examen podrá elaborar reglamentos por los que se rijan sus procedimientos, los cuales sean coherentes con los párrafos anteriores y con los principios del debido proceso.

Idiomas

20. El Grupo de Examen y el Comité Especial de Examen podrán pedir al autor de las declaraciones u otra información presentada a los mismos que les facilite una traducción en un idioma determinado, a elegir entre inglés, francés o español.

III. Procedimiento ordinario para la inclusión inicial y el mantenimiento en la Lista

A. Inclusión en la Lista

Documentación exigida para la inclusión en la Lista

21. Para ser incluidos en la Lista, los Miembros que hayan ratificado el Convenio (véase el párrafo 4 *supra*) deberán facilitar a la Oficina Internacional del Trabajo los tres elementos documentales siguientes (en inglés, francés o español, o bien el texto original al que se deberá acompañar una traducción a uno de estos idiomas):
 - a) una declaración en formato electrónico en la que se expongan someramente los procesos y procedimientos instaurados para lograr los resultados obligatorios enunciados en la Parte A del anexo III del Convenio;
 - b) una copia, también en formato electrónico, del informe de la primera evaluación independiente realizada por el Miembro de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 5 del Convenio, y
 - c) un espécimen de los DIM expedidos por el Miembro de que se trate.

Examen por la Oficina

22. La Oficina Internacional del Trabajo examinará la documentación facilitada por los Miembros y en este empeño recurrirá a expertos dotados de los conocimientos técnicos, operativos y especializados necesarios en cumplimiento de los requisitos previstos en el anexo III al Convenio, especialmente en lo relativo a los controles de calidad.

Invitación a presentar comentarios

23. La Oficina también invitará sin dilación a las organizaciones de los armadores y de la gente de mar mencionadas en el párrafo 4 del artículo 5 del Convenio, así como a los demás Miembros que hayan ratificado el Convenio, y que reciban los informes según lo dispuesto en el párrafo 5 de dicho artículo, a presentarle comentarios sobre el informe de evaluación de que se trate. Estos comentarios se presentarán en formato electrónico, en el idioma de redacción del informe o, cuando éste no se haya redactado en inglés, francés o español, en el idioma de la traducción que acompañe al informe y en un plazo razonable fijado por la Oficina. La Oficina transmitirá dichos comentarios al gobierno del Miembro interesado, al que también se brindará una oportunidad razonable de proporcionar a la Oficina una declaración de su postura con respecto a los comentarios, en formato electrónico y en el idioma en que éstos fueron formulados.

Examen tripartito

24. Acto seguido, la Oficina remitirá a los miembros del Grupo de Examen, por correo electrónico y con copia al Miembro interesado de la OIT:
 - a) la documentación recibida por la misma en virtud de lo dispuesto en el párrafo 21 *supra*;
 - b) una copia del dictamen de expertos y de cualquier otro material pertinente recibido en el contexto del párrafo 22;
 - c) todo comentario y declaración recibidos con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 23, y
 - d) la evaluación por parte de la Oficina de la idoneidad del informe de evaluación independiente, así como sus conclusiones con respecto a si el Miembro interesado cumple o no cabalmente los Requisitos Mínimos.
25. El Grupo de Examen (o el Comité Especial de Examen, si el caso se remitiera al mismo) comprobará, ante todo, que la documentación facilitada basta para sus deliberaciones y, en particular, que el informe de evaluación satisface un determinado criterio de independencia y fiabilidad. De no ser así, informará de esta deficiencia al Miembro interesado, exponiéndole claramente sus motivos y detallándole qué medidas debe adoptar para subsanarla. Si la rectificación necesaria no se realiza dentro de un plazo razonable, la recomendación formulada al Consejo de Administración se basará en la presunción de que el Miembro interesado no cumple cabalmente los Requisitos Mínimos.
26. Si el Grupo de Examen no puede llegar a un consenso con respecto a si el Miembro interesado cumple o no cabalmente los Requisitos Mínimos, su presidente transmitirá, la documentación recibida al presidente del Comité Especial de Examen, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 11 *supra* e informará a la Oficina convenientemente.
27. El Grupo de Examen o el Comité Especial de Examen, según corresponda, transmitirá a la Oficina lo antes posible y por medios electrónicos a la Oficina su recomendación en cuanto a si el Miembro interesado cumple o no cabalmente los Requisitos Mínimos. La recomendación deberá acompañarse de copias de todas las declaraciones pertinentes y de cualquier otra información presentada al Grupo de Examen o al Comité Especial de Examen. También se facilitarán las opiniones discrepantes de los miembros del Comité, especialmente cuando no se hubiera podido llegar a un acuerdo sobre una recomendación.

Cooperación técnica

28. Cuando el Grupo de Examen o el Comité Especial de Examen concluya que un Miembro no cumple cabalmente los Requisitos Mínimos, podrá pedir a la Oficina que informe al Consejo de Administración de las medidas de cooperación técnica idóneas y disponibles para subsanar las deficiencias advertidas en los procesos y procedimientos del Miembro de que se trate.

Consideración por el Consejo de Administración

29. Al recibir la recomendación del órgano de examen pertinente, la Oficina preparará un informe que, de ser posible, se presentará al Consejo de Administración en su reunión siguiente. Además de transmitir la recomendación, el informe indicará toda diferencia significativa entre ésta y el dictamen de expertos o la evaluación y las conclusiones de la Oficina que se mencionan en los apartados b) o d) del anterior párrafo 24. El informe también indicará claramente los motivos de toda recomendación según la cual el Miembro interesado no cumple cabalmente los Requisitos Mínimos. Se facilitará al Consejo de Administración, si así lo exigiere éste, una copia de toda la documentación pertinente, inclusive de la evaluación independiente y de los dictámenes de expertos e información que se presentaren durante el examen tripartito de los informes de evaluación, o bien en el contexto de los procedimientos especiales indicados *infra*.
30. Se invitará a los gobiernos que no estén representados en el Consejo de Administración a participar en todos los debates en los que sean partes interesadas según la acepción indicada en el párrafo 16 *supra*. Gozarán de los mismos derechos que los gobiernos representados, a tenor de lo dispuesto en el artículo 5*bis* del Reglamento del Consejo de Administración. Se podrá invitar al presidente o a los presidentes de que se trate a que en este empeño presten asistencia al Consejo de Administración.

Los representantes de los gobiernos o de las organizaciones que se hayan opuesto a la inclusión de un Miembro en la Lista tendrán la oportunidad de formular nuevas observaciones, orales o escritas.

Lista aprobada

31. Tras haber tomado debidamente en consideración la recomendación, el Consejo de Administración decidirá si el Miembro que es objeto de la misma cumple o no cabalmente los Requisitos Mínimos. Acto seguido, los Miembros que cumplan cabalmente los Requisitos Mínimos serán incluidos en la Lista, y los Miembros que ya no los cumplan cabalmente serán suprimidos de ésta con efecto inmediato.

B. Mantenimiento en la Lista

32. Para que sus nombres puedan ser mantenidos en la Lista, después de cada evaluación independiente a la que se procederá como mínimo cada cinco años en virtud de lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 5 del Convenio, los Miembros facilitarán a la Oficina Internacional del Trabajo los tres elementos documentales siguientes (en inglés, francés o español, o bien el texto original al que se deberá acompañar una traducción a uno de estos idiomas):
 - a) una declaración en formato electrónico en la que se actualice la exposición somera de los procesos y procedimientos anteriormente presentada;
 - b) una copia, también en formato electrónico, de un informe sobre la nueva evaluación independiente, que complemente el informe presentado sobre la anterior evaluación independiente, y
 - c) un espécimen de los DIM expedidos por el Miembro de que se trate o una declaración de que no se han producido cambios en el espécimen anteriormente presentado.
33. Al recibirse la documentación mencionada *supra*, se aplicarán los procedimientos indicados en los anteriores párrafos 22 a 31.
34. De no recibirse esta documentación por parte de todo Miembro incluido en la Lista en el plazo de cinco años a contar desde la presentación de su informe sobre la última evaluación independiente, la Oficina remitirá el asunto al Consejo de Administración. Si un Miembro hace caso omiso de un recordatorio enviado por el Consejo de Administración para que se facilite la documentación, este último podrá decidir suprimir el nombre de dicho Miembro de la Lista, a menos que considere inapropiada semejante medida.

IV. Procedimientos especiales

A. Solicitudes para la inclusión en la Lista

Requisitos previos

35. Todo Miembro cuyo nombre no haya sido incluido en la Lista o haya sido suprimido de ésta podrá solicitar la inclusión o reinclusión de su nombre cuando las razones que motivaron su ausencia de la misma no se apliquen o se hayan dejado de aplicar. La solicitud se transmitirá a la Oficina, en formato electrónico y en inglés. En ella se expondrán claramente los motivos que justifican la inclusión o reinclusión, y éstos se corroborarán con pruebas claras.
36. La Oficina transmitirá rápidamente la solicitud, junto con la documentación complementaria y los comentarios formulados por la Oficina sobre dicha solicitud, a los miembros del Grupo de Examen, con copia al Miembro de la OIT que formula la solicitud.
37. El Grupo de Examen comprobará que la información y el material aportados son suficientes para motivar una decisión sobre el fondo de la solicitud. En caso de que no lo sean, el Grupo de Examen podrá exigir al Miembro interesado (a reserva de lograrse el consenso necesario) que facilite información o material adicional (como un informe de evaluación independiente) antes de proseguir con la tramitación de la solicitud.

Examen por la Oficina

38. Una vez completada la solicitud, en caso de ser necesario, con la información o el material requerido por el Grupo de Examen, el Miembro interesado podrá transmitirla a la Oficina. La Oficina examinará la documentación facilitada y en este empeño recurrirá a expertos dotados de los conocimientos técnicos, operativos y especializados necesarios en cumplimiento de los requisitos previstos en el anexo III al Convenio, especialmente en lo relativo a los controles de calidad.

Invitación a presentar comentarios

39. La Oficina también invitará sin dilación a las organizaciones de armadores y de gente de mar del Miembro interesado, así como a los demás Miembros que hayan ratificado el Convenio, a presentarle comentarios sobre la solicitud. Estos comentarios se presentarán en formato electrónico, en inglés, francés o español, y en un plazo razonable fijado por la Oficina. La Oficina los transmitirá al gobierno del Miembro que formula la solicitud, al que se brindará una oportunidad razonable de proporcionar a la misma una declaración de su postura (en formato electrónico) con respecto a los comentarios.

Examen tripartito

40. La Oficina remitirá al Comité Especial de Examen, por medios electrónicos y con copia al Miembro que formula la solicitud:
- a) la solicitud y documentación complementaria;
 - b) una copia del dictamen de expertos y de cualquier otro material pertinente recibido en el contexto del párrafo 38, y
 - c) todo comentario y declaración recibidos con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 39, así como las conclusiones de la Oficina con respecto a si el Miembro interesado cumple o no cabalmente los Requisitos Mínimos.

Otros trámites

41. Seguidamente, la solicitud se tramitará de conformidad con los procedimientos expuestos en los anteriores párrafos 27 a 31.

B. Solicitudes para la supresión de un Miembro de la Lista

Requisitos previos

42. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio (véase el párrafo 4 *supra*) y cualesquiera de las organizaciones mencionadas en el párrafo 4 del artículo 5 del Convenio, podrán solicitar que se suprima el nombre de un Miembro de la Lista, por considerar que dicho Miembro no cumple cabalmente los Requisitos Mínimos. La solicitud se transmitirá a la Oficina, en formato electrónico y en inglés. En ella se indicarán claramente los motivos por los que se justifica la supresión del nombre del Miembro de la Lista, y éstos se corroborarán con pruebas claras.
43. Después de brindar al Miembro cuya supresión de la Lista se solicita una oportunidad razonable de exponer su postura (por medios electrónicos, y en inglés), la Oficina transmitirá rápidamente la solicitud, junto con la documentación complementaria, así como toda declaración realizada por el Miembro interesado y los comentarios de la Oficina, a los miembros del Grupo de Examen. Se enviarán copias de este material al Miembro de la OIT u organización que formula la solicitud y al Miembro de la OIT cuya supresión de la Lista se solicita.
44. El Grupo de Examen determinará si la solicitud viene avalada por pruebas suficientes que justifiquen su supresión de la Lista. Si decide que no existen pruebas suficientes o es incapaz de llegar a un acuerdo sobre su decisión, informará de ello a la Oficina, al Miembro u organización que formule la solicitud y al Miembro cuya supresión de la lista se solicita. Seguidamente, la Oficina transmitirá una copia de la solicitud al Consejo de Administración para su información.

Examen por la Oficina

45. Si el Grupo de Examen decide que la solicitud viene avalada por pruebas suficientes que justifiquen la supresión de la Lista, informará a la Oficina convenientemente. La Oficina examinará la documentación aportada y en este empeño recurrirá a expertos dotados de los conocimientos técnicos, operativos y especializados necesarios en cumplimiento de los requisitos previstos en el anexo III al Convenio, especialmente en lo relativo a los controles de calidad.

Invitación a presentar comentarios

46. La Oficina también invitará sin dilación a las organizaciones de armadores y de gente de mar del Miembro interesado, así como a los demás Miembros que hayan ratificado el Convenio, a presentarle comentarios sobre la solicitud a la luz de toda declaración recibida del Miembro interesado (véase el párrafo 43 *supra*). Estos comentarios se presentarán en formato electrónico, en inglés, francés o español, y en un plazo razonable fijado por la Oficina. La Oficina los transmitirá al gobierno del Miembro interesado, al cual se brindará una oportunidad razonable de proporcionar a la misma otra declaración con respecto a su postura (en formato electrónico y en inglés, francés o español).

Examen tripartito

47. La Oficina enviará por correo electrónico al Comité Especial de Examen, con copia al Miembro u organización que formule la solicitud y al Miembro cuya supresión de la Lista se solicita:

- a) la solicitud y documentación complementaria;
- b) una copia del dictamen de expertos y de cualquier otro material pertinente recibido en el contexto del párrafo 45, y
- c) todo comentario y declaración recibidos de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 46, así como las conclusiones de la Oficina con respecto a si el Miembro interesado cumple o no cabalmente los Requisitos Mínimos.

Otros trámites

48. Seguidamente, la solicitud se tramitará de conformidad con los procedimientos expuestos en los anteriores párrafos 27 a 31.

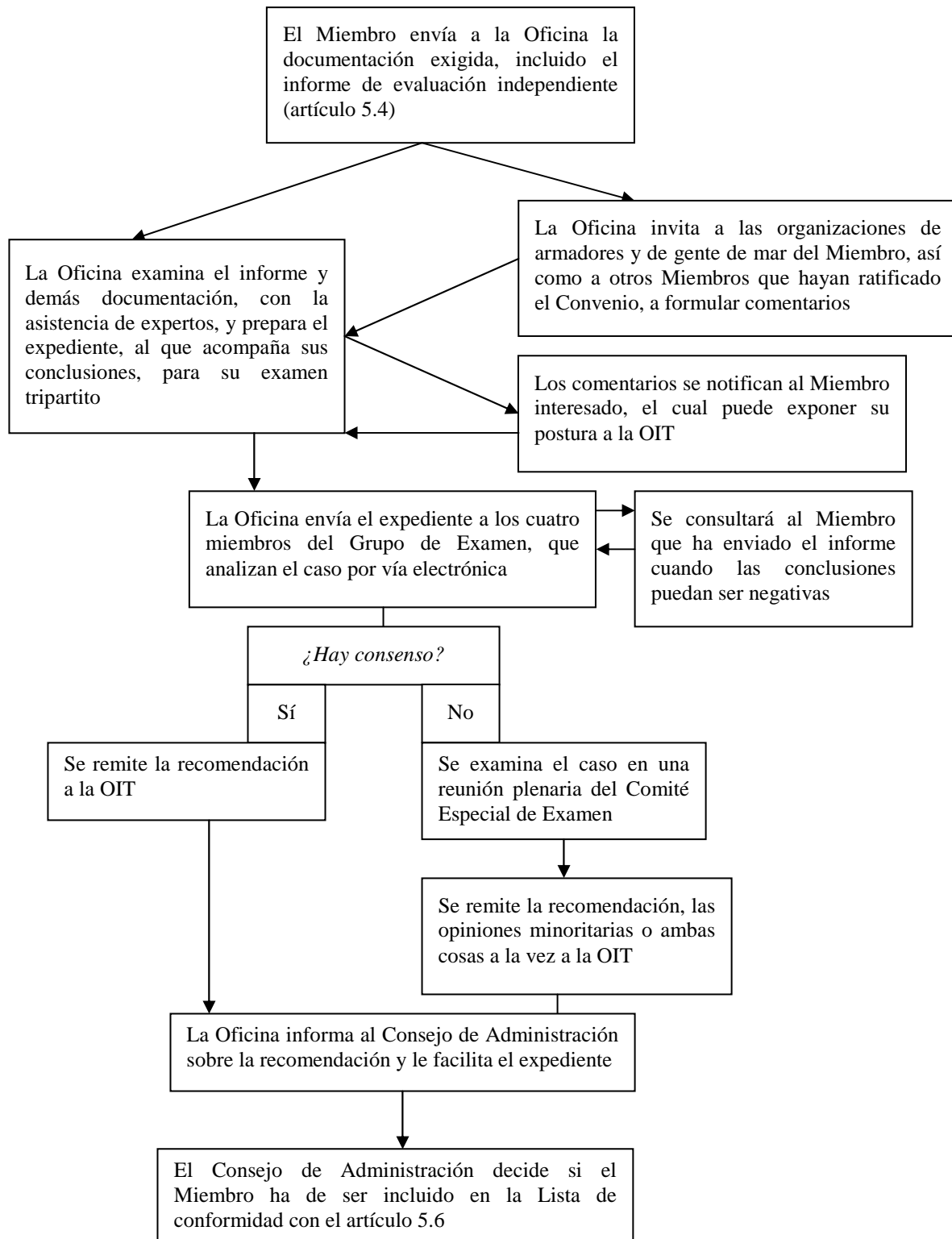
V. Examen de las presentes Disposiciones

49. El Consejo de Administración volverá a examinar las presentes Disposiciones en un plazo que no exceda de cinco años a contar desde la fecha de su adopción.

Anexo VI

Procedimiento propuesto para la confección de la Lista mencionada en el artículo 5.6 del Convenio núm. 185

Procedimiento ordinario



Procedimientos especiales

Solicitud de inclusión en la Lista

El Miembro remite a la Oficina una solicitud motivada y fundada para su inclusión en la Lista

La Oficina remite la solicitud, junto con sus comentarios, a los cuatro miembros del Grupo de Examen

El Grupo de Examen puede solicitar documentación adicional antes de que el Miembro prosiga con la tramitación de la solicitud

La Oficina examina la solicitud (una vez completada, en caso de ser necesario) con la asistencia de expertos, y prepara el expediente, al que acompaña sus conclusiones, para el examen tripartito

Se examina el caso en una reunión plenaria del Comité Especial de Examen

Se remite la recomendación, las opiniones minoritarias o ambas cosas a la vez a la OIT

La Oficina informa al Consejo de Administración sobre la recomendación y le facilita el expediente

El Consejo de Administración decide si el Miembro ha de ser incluido en la Lista de conformidad con el artículo 5.6

Solicitud de exclusión en la Lista

El Miembro u organización remite a la Oficina una solicitud motivada y fundada para la exclusión de un Miembro de la Lista

La Oficina transmite la solicitud al Miembro interesado para que exponga su postura

La Oficina transmite la solicitud, junto con sus comentarios y la declaración del Miembro, a los cuatro miembros del Grupo de Examen

El Grupo de Examen podrá decidir si existen pruebas suficientes que justifiquen la supresión

¿Sí?

¿No?

La Oficina invita a las organizaciones de armadores y de gente de mar del Miembro, así como a otros Miembros que hayan ratificado el Convenio, a formular comentarios. Los comentarios se notifican al Miembro interesado, el cual puede exponer su postura a la OIT

Se envía una copia de la solicitud al Consejo de Administración para su información

Anexo VII

Lista de verificación relativa a los requisitos, procedimientos y prácticas necesarios para la expedición de los documentos de identidad de la gente de mar, incluidos los procedimientos de control de calidad

1. *Producción y entrega de los DIM en blanco*

A fin de garantizar la seguridad necesaria en la producción y la entrega de los DIM, se ha instaurado una serie de procesos y procedimientos, a saber:

- a) que todos los DIM en blanco tengan una calidad uniforme y reúnan las características de contenido y de forma indicadas en el anexo I del Convenio
- b) que los materiales utilizados para la producción de los DIM estén protegidos y controlados
- c) que los DIM en blanco estén protegidos, controlados e identificados, y que su estado pueda ser determinado en todo momento a lo largo de los procesos de producción y entrega
- d) que quienes produzcan los DIM en blanco dispongan de los medios necesarios para cumplir adecuadamente sus obligaciones relacionadas con la producción y la entrega de los DIM en blanco
- e) que el transporte de los DIM en blanco desde el local donde éstos se produzcan, hasta el local de la autoridad expedidora, sea objeto de medidas de seguridad

2. *Custodia, manipulación y responsabilidad de los DIM en blanco o personalizados*

A fin de garantizar la seguridad necesaria en la custodia, la manipulación y la responsabilidad de los DIM en blanco o personalizados, se ha instaurado una serie de procesos y procedimientos, a saber:

- a) que la autoridad expedidora controle la custodia y la manipulación de los DIM en blanco o personalizados
- b) que los DIM en blanco, rellenos o invalidados, incluidos aquellos utilizados como muestras, estén protegidos, controlados e identificados, y su estado pueda ser determinado en todo momento
- c) que el personal que intervenga en el proceso cumpla las normas de fiabilidad, integridad y lealtad requeridas en su empleo, y reciba la formación idónea
- d) que las responsabilidades correspondientes a los funcionarios habilitados se distribuyan de suerte que se evite la expedición de DIM no autorizados

3. *Tramitación de las solicitudes, suspensión o retiro de los DIM y procedimientos de recurso*

A fin de velar por la seguridad necesaria en la tramitación de las solicitudes, en la personalización de los DIM en blanco por la autoridad y la unidad responsables de expedirlos, y en la entrega de los DIM se han instaurado procesos y procedimientos, concretamente:

- a) procesos de verificación y aprobación, de suerte que, cuando se solicite por primera vez un DIM o se pida su renovación, la expedición se realice sobre la base de los elementos siguientes:
- i) las solicitudes en que consten todos los datos exigidos en el anexo I del Convenio
- ii) la prueba de la identidad del solicitante, con arreglo a la legislación y la práctica del Estado expedidor
- iii) la prueba de la nacionalidad o de la residencia permanente del solicitante
- iv) la prueba de que el solicitante es un marino a tenor de lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio
- v) la garantía de que a los solicitantes, especialmente a aquellos que tengan más de una nacionalidad o la condición de residentes permanentes, no se les expida más de un DIM
- vi) la verificación, con el debido respeto de los derechos y libertades fundamentales contemplados en los instrumentos internacionales, de que el solicitante no representa una amenaza para la seguridad
- b) un proceso que garantice que:
- i) los datos indicados en los puntos del anexo II del Convenio se introduzcan en la base de datos al tiempo que se expidan los DIM correspondientes
- ii) los datos, la fotografía, la firma y los datos biométricos del solicitante correspondan al mismo
- iii) los datos, la fotografía, la firma y los datos biométricos del solicitante se refieran a la solicitud del documento de identidad a lo largo de la elaboración del DIM, así como durante su expedición y su entrega
- c) la adopción rápida de medidas para actualizar la base de datos cada vez que se suspenda o se retire un DIM
- d) instauración de un sistema de prórroga o de renovación para atender a las situaciones en que el marino necesite que se prorrogue o se renueve su DIM, o en que se le haya perdido el DIM
- e) determinación, previa consulta con las organizaciones de armadores y de la gente de mar, de las circunstancias en que pueden suspenderse o retirarse los DIM
- f) instauración de procedimientos de recurso eficaces y transparentes

4. Explotación, protección y actualización de la base de datos

A fin de garantizar la seguridad de la explotación y la actualización de la base de datos, se ha instaurado una serie de procesos y procedimientos, a saber:

- a) que la base de datos esté protegida frente a toda alteración y a todo acceso no autorizado

- b) que los datos estén al día, protegidos frente a toda pérdida de información, y puedan consultarse en todo momento por conducto del centro permanente
- c) que las bases de datos no se anexas a otras bases de datos; ni se copien, vinculen o reproduzcan; que los datos consignados en la base de datos no se utilicen a efectos distintos de la autenticación de la identidad del marino
- d) que se respeten los derechos de la persona, concretamente:
 - i) a la privacidad en el acopio, el almacenamiento, la manipulación y la comunicación de los datos
 - ii) de acceso a sus propios datos y a que se subsane oportunamente todo error

5. Control de la calidad de los procedimientos y evaluaciones periódicas

- a) A fin de garantizar la seguridad del control de calidad de los procedimientos y de las evaluaciones periódicas, se han instaurado procesos y procedimientos, concretamente mediante la supervisión de los procesos, de forma que se cumplan las normas exigidas en materia de resultado en cuanto a:
 - i) la producción y la entrega de los DIM en blanco
 - ii) la custodia, la manipulación y la responsabilidad de los DIM en blanco, inválidos o personalizados
 - iii) la tramitación de las solicitudes, la personalización de los DIM en blanco por la autoridad y la unidad responsables de la expedición y la entrega
 - iv) la explotación, la protección y la actualización de la base de datos
- b) Se efectuarán exámenes periódicos para comprobar la fiabilidad del sistema de expedición y de los procedimientos, así como su conformidad con lo prescrito en el Convenio
- c) Se instaurarán procedimientos para proteger la confidencialidad de la información consignada en los informes relativos a las evaluaciones periódicas, enviados por otros Miembros que hayan ratificado el Convenio