



Consejo de Administración

312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/PV

Actas de la 312.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo

Actas de la 312.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo celebró su 312.^a reunión en Ginebra, del lunes 7 al jueves 18 de noviembre de 2011, bajo la presidencia del Sr. Greg Vines de Australia.

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

Índice por puntos del orden del día

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
Sección Institucional				
1	GB.312/INS/1	Aprobación de las actas de la 311.ª reunión del Consejo de Administración	1	2
2		Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo	1	
	GB.312/INS/2/1	Orden del día de la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia	1	4
	GB.312/INS/2/2	Propuestas para el orden del día de la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia	2	15
3	GB.312/INS/3	Cuestiones planteadas en la 100.ª reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo: Seguimiento de la adopción por la Conferencia de la Resolución sobre medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo	4	55
4	GB.312/INS/4	Enmiendas al Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración	11	56
5	GB.312/INS/5	Informe y conclusiones de la 12.ª Reunión Regional Africana	11	72
6	GB.312/INS/6	Acontecimientos relacionados con la cuestión de la observancia por el Gobierno de Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	14	112
7	GB.312/INS/7	Queja relativa al incumplimiento por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 99.ª reunión (junio de 2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT	22	138
8		Información actualizada sobre la Misión Tripartita de Alto Nivel a la República Bolivariana de Venezuela	29	
9	GB.312/INS/9	Informes del Comité de Libertad Sindical	29	168, 170, 172
10	GB.312/INS/10 GB.312/INS/10 (Add.)	Instituto Internacional de Estudios Laborales	37	183
11	GB.312/INS/11/1 y GB.312/INS/11/2	Informe de la 73.ª reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	37	191
12	GB.312/INS/12	Progresos alcanzados en la aplicación de la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la CIT	39	219
13	GB.312/INS/13	Informe del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo	45	220
14	GB.312/INS/14 (Rev.)	Informe del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización	45	226
15	GB.312/INS/15	Informe del Director General	46	
		Necrología	46	227
	GB.312/INS/15/1	<i>Primer informe complementario</i> : Documentos presentados sólo para información	46	228
	GB.312/INS/15/2	<i>Segundo informe complementario</i> : Nombramiento del Auditor Interno Jefe	46	230

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
16	GB.312/INS/15/3	<i>Tercer informe complementario:</i> Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Japón del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Zensekiyu Showa-Shell	47	231
		Informes de la Mesa del Consejo de Administración	47	
	GB.312/INS/16/1	Queja relativa al incumplimiento por Bahrein del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), presentada por varios delegados de la 100.ª reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT	47	235
	GB.312/INS/16/2	Disposiciones para la novena Reunión Regional Europea	48	237
	GB.312/INS/16/3	Medidas por adoptar con relación al nombramiento del Director General	49	251
	GB.312/INS/16/4	Reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Perú del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)	51	252
17	GB.312/INS/16/5	Reclamación en la que se alega el incumplimiento por España del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Federación Estatal de Asociaciones de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (F.E.S.E.SS.)	52	253
	GB.312/INS/16/6	Resultados de la cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados (Estambul, mayo de 2011): Solicitud relativa a la incorporación del Programa de Acción de Estambul en el programa de trabajo de la OIT	52	258
	GB.312/INS/17	Composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones	53	
		Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones	53	
		Renovación de mandatos	53	259
		Foro de diálogo mundial sobre las condiciones del personal de la educación preescolar (Ginebra, 22-23 de febrero de 2012)	54	
		Invitación a una organización internacional no gubernamental	54	260
Sección de Formulación de Políticas				
	<i>Segmento de Empleo y Protección Social</i>			
1	GB.312/POL/1	Empleos verdes, trabajo decente y desarrollo sostenible	55	288
2	GB.312/POL/2	Seguimiento de la discusión sobre la seguridad social en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2011): Plan de acción	60	314
3	GB.312/POL/3	Seguimiento de las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007	67	333
4	GB.312/POL/4	Conciliación del trabajo y la vida familiar	71	348
	<i>Segmento de Diálogo Social</i>			
5	GB.312/POL/5	Foros de Diálogo Mundial: experiencia adquirida	75	364

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
6	GB.312/POL/6	Administración e inspección del trabajo: seguimiento de la discusión general que tuvo lugar en la 100. ^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	79	386
7	GB.312/POL/7	Trabajo decente en la cadena mundial de suministro de alimentos: un enfoque sectorial	83	398
8	GB.312/POL/8	Otras cuestiones: Curso que ha de darse a las recomendaciones de las reuniones sectoriales y técnicas	86	403, 404, 405, 406
<i>Segmento de Cooperación Técnica</i>				
9	GB.312/POL/9	Desarrollo de la capacidad de los mandantes en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y la cooperación técnica: seguimiento	89	427
10	GB.312/POL/10	Cooperación técnica de la OIT y PTDP, 2009-2010	93	455
11	GB.312/POL/11	Programa reforzado de cooperación técnica para los territorios árabes ocupados	97	478
12	GB.312/POL/12	Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: prioridades y programas de acción para la cooperación técnica relativa a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	102	494
<i>Segmento de las Empresas Multinacionales</i>				
13	GB.312/POL/13	Información actualizada sobre las prioridades estratégicas para 2010-2011 incluida la promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en colaboración con organizaciones intergubernamentales y otras organizaciones internacionales	105	518
Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo				
<i>Segmento de Cuestiones Jurídicas</i>				
1	GB.312/LILS/1	Promoción de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo	111	530
2	GB.312/LILS/2	Cuestiones relativas a la representación de los delegados de los empleadores y de los trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo: cómo corregir el desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones	113	537
3	GB.312/LILS/3	Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Enmiendas relacionadas con la reforma del Consejo de Administración	116	542
<i>Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos</i>				
5	GB.312/LILS/5	Mejoras de las actividades normativas de la OIT: Política normativa de la OIT: Establecimiento y aplicación de un mecanismo de examen de las normas (MEN)	117	577
6	GB.312/LILS/6	Informe y resultados de la Reunión tripartita de expertos para examinar el Convenio (núm. 158) y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)	127	594
7	GB.312/LILS/7	Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente (CEART): informe intermedio sobre alegatos presentados por organizaciones de docentes	130	599

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
Sección de Programa, Presupuesto y Administración				
		<i>Segmento de Programa, Presupuesto y Administración</i>		
1	GB.312/PFA/1 (Rev.)	Programa y Presupuesto para 2010-2011: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones.	132	608
	GB.312/PFA/1 (Add.)	Addendum		
2	GB.312/PFA/2	Utilización de la Cuenta de Programas Especiales	133	621
3		Cuestiones financieras relativas al Instituto Internacional de Estudios Laborales	136	
4		Propuestas de presupuesto para 2012-2013 relativas a las cuentas extrapresupuestarias	136	
	GB.312/PFA/4/1	Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS)	136	628
	GB.312/PFA/4/2	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)	137	635
5	GB.312/PFA/5 (& Corr.)	Cuestiones relacionadas con las construcciones: Información actualizada sobre el proyecto de renovación de la sede	139	649
6		Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones	141	
	GB.312/PFA/6/1	Progresos alcanzados en materia de inversiones en infraestructura de tecnologías de la información	141	658
	GB.312/PFA/6/2	Progresos alcanzados en la implantación progresiva de IRIS en las oficinas exteriores	142	671
7		Otras cuestiones financieras	144	
	GB.312/PFA/7/1 (Rev.)	Informe de situación sobre el examen de los gastos	144	687
	GB.312/PFA/7/2	Designación de un miembro del Comité de Inversiones de la Organización Internacional del Trabajo	147	690
	GB.312/PFA/7/3	Grupo de trabajo especial relativo al seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social	148	691
		<i>Segmento de Auditoría y Control</i>		
8	GB.312/PFA/8	Informe de evaluación anual de 2010-2011	148	709
9	GB.312/PFA/9	Discusiones sobre las evaluaciones de alto nivel: Estrategias y evaluaciones de los Programas de Trabajo Decente por País	151	722
10	GB.312/PFA/10	Examen del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)	153	735
11	GB.312/PFA/11	Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): Informes de la DCI	156	747
		<i>Segmento de Personal</i>		
12		Declaración del representante del personal	158	
13	GB.312/PFA/13	Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional	159	751
14		Enmiendas al Estatuto del Personal	160	

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
Sección de Alto Nivel				
		<i>Segmento de Políticas Estratégicas</i>		
1	GB.312/HL/1	Coherencia política en el sistema multilateral	162	801
		Anexo I. Declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT	171	
		Anexo II. Lista final de las personas presentes en la reunión	175	

Sección Institucional

1. La Sección Institucional se reúne el lunes 7, el miércoles 16 y el jueves 17 de noviembre de 2011. Conduce las labores de la Sección el Presidente del Consejo de Administración, Sr. Vines (Gobierno, Australia). El Vicepresidente empleador del Consejo de Administración, Sr. Funes de Rioja (Argentina), y el Vicepresidente trabajador del Consejo de Administración, Sr. Cortebeeck (Bélgica), actúan como portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, respectivamente.

Primer punto del orden del día

Aprobación de las actas de la 311.^a reunión del Consejo de Administración (documento GB.312/INS/1)

Decisión

2. *El Consejo de Administración aprobó las actas de su 311.^a reunión, con las correcciones recibidas.*

(Documento GB.312/INS/1, párrafo 2.)

Segundo punto del orden del día

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

Orden del día de la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia (documento GB.312/INS/2/1)

3. *El Presidente recuerda a los participantes que el Consejo de Administración debe completar el orden del día de la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo seleccionando uno de los siete puntos propuestos en el documento objeto de examen. En su momento, se pidió a los coordinadores de los grupos regionales que presentaran una lista de dos o tres prioridades. De esta consulta se desprende que el mayor número de opiniones favorables de todos los grupos de mandantes considerados en conjunto corresponde al punto i) el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes.*

Decisión

4. *El Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo el punto siguiente: i) el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes (discusión general).*

(Documento GB.312/INS/2/1, párrafo 15.)

**Propuestas para el orden del día de la
103.ª reunión (2014) de la Conferencia**
(documento GB.312/INS/2/2)

5. *El Vicepresidente trabajador* indica que su Grupo está de acuerdo con el orden propuesto para los temas que se examinarán en las tres discusiones recurrentes previstas, tal como se establece en el párrafo 4 del documento.
6. La discusión recurrente sobre el empleo brindaría la oportunidad de examinar los progresos realizados desde la adopción de las conclusiones de la primera discusión recurrente sobre este tema, que tuvo lugar en 2010. Por lo tanto, el debate se debería aprovechar para evaluar el grado de aplicación de dichas conclusiones tanto por la Oficina como por los mandantes, incluida la puesta en práctica del Pacto Mundial para el Empleo, y también para identificar los nuevos retos derivados de la crisis en curso. Teniendo en cuenta la atención prioritaria que la Oficina está prestando a las medidas adoptadas del lado de la oferta en el mercado laboral y la petición formulada durante el debate de 2010 en el sentido de velar por el equilibrio de las prioridades, la discusión en 2014 debería centrarse en las opciones de política macroeconómica favorables a un crecimiento impulsado por el ingreso.
7. En el informe para la Conferencia se debería examinar la forma en que la OIT promueve el empleo productivo y el trabajo decente a través de la prestación de asesoramiento sobre políticas macroeconómicas a nivel nacional. También se debería indicar de qué manera la Oficina ha mejorado y coordinado sus capacidades para analizar las políticas macroeconómicas desde la perspectiva de los resultados en materia de empleo y trabajo decente, y qué formas ha revestido su participación en el diálogo internacional sobre las políticas macroeconómicas. Además, en el informe se debería dar cuenta de los esfuerzos desplegados por la Oficina para impulsar las alianzas de colaboración y el diálogo con otras organizaciones internacionales del sistema multilateral que pueden contribuir a la integración de los objetivos sobre el empleo y el trabajo decente en los marcos de política macroeconómica. Al mismo tiempo, la discusión debería centrarse más en la calidad del empleo, aspecto al que a veces se ha restado importancia cuando las prioridades se han orientado hacia el número de puestos de trabajo creados. Por consiguiente, durante el debate deberían examinarse las políticas y estrategias capaces de asegurar empleos predecibles, estables, directos y regulares. Se deberían proporcionar datos estadísticos sobre las prácticas de empleo irregular, y también se deberían examinar posibles políticas para contrarrestar dichas formas de empleo. La preparación del informe ofrecerá una excelente oportunidad para promover la formación de sinergias entre los objetivos estratégicos y las actividades interdepartamentales, en conformidad con lo postulado en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.
8. Sería conveniente mejorar la integración de las normas en el informe y abrir horizontes más amplios con respecto al estrecho enfoque sobre las normas relativas al empleo que se adoptó en el Estudio General de 2011 relativo a los instrumentos de la seguridad social. En el informe también se deberían identificar nuevas áreas para el establecimiento de normas y señalar las lagunas en las normas vigentes.
9. El orador indica que el Grupo de los Trabajadores es partidario de actualizar y refundir las Recomendaciones núms. 94, 113 y 129 en una sola recomendación sobre el derecho a la información y la consulta, en el entendimiento de que la consolidación de dichos instrumentos no debería redundar en un debilitamiento de la protección de los trabajadores. La aceptación de esta propuesta sería un paso positivo para dar efecto a las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier y de la discusión recurrente sobre el diálogo social prevista para 2013. Ese tema debería someterse a discusión nuevamente en 2014 y 2015. El tema

«el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro» debería examinarse en marzo de 2012.

10. El Grupo de los Trabajadores atribuye una alta importancia de la función normativa de la Conferencia y, por lo tanto, desearía que se formularan más propuestas para el establecimiento de normas.
11. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* para el examen de este punto recuerda que su Grupo ha reconocido y aceptado que las discusiones recurrentes se deberían rotar en el orden del día de la Conferencia, y que por lo tanto está de acuerdo en que el empleo debería ser discutido en el año 2014. Dicho esto, de momento su Grupo no estaba preparado para debatir sobre los parámetros de esa discusión o para considerar otros temas. Esta cuestión debería abordarse nuevamente en marzo próximo, después de que se hayan mantenido consultas sobre el tema en el período entre las reuniones del Consejo. En todo caso, había que reflexionar detenidamente sobre la elección de los temas para la Conferencia, en aras de una mayor eficiencia y a fin de tener en cuenta la realidad actual.
12. *El grupo africano*, expresándose por medio de un comunicado que lee el representante del Gobierno de Kenya, indica que suscribe la propuesta de que todos los puntos no seleccionados para examen en 2013 sean considerados para 2014. La cooperación Sur-Sur debería ser discutida como área temática en 2014.
13. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que los puntos sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y el trabajo decente en las zonas francas industriales (ZFI) deberían incluirse en el orden del día de 2014, ya que ambas cuestiones afectan a los derechos de millones de trabajadores. Otro tema que valdría la pena examinar en el futuro es el de los problemas de los desempleados de larga duración. Si bien cabe esperar que la crisis se acabe en 2014, el hecho es que millones de trabajadores en todo el mundo han sido apartados de la fuerza laboral. Por consiguiente, todos los países están confrontados a la gigantesca tarea de encontrar medios para ayudar a los desempleados de larga duración a reintegrarse en la fuerza de trabajo, encontrar empleo y reconstruir sus vidas.
14. *Una representante del Gobierno de Suiza* indica que apoya la inclusión de una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo en 2014. En cuanto a los demás puntos del orden del día de la 102.^a reunión de la Conferencia, su Gobierno desearía que se examinasen los siguientes temas: una posible recomendación sobre la coherencia entre las políticas económicas, financieras, sociales y de empleo; el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y la promoción de unas relaciones de trabajo adecuadas mediante la prevención y solución de los conflictos laborales. La delegación suiza no considera necesario añadir nuevos temas a los ya propuestos en el documento GB.312/INS/2/1; por consiguiente, en marzo de 2012, no se deberían someter al Consejo de Administración otros temas para un examen más pormenorizado.

Decisión

15. ***El Consejo de Administración decidió que, en su 313.^a reunión (marzo de 2012), continuaría examinando las propuestas presentadas para el orden del día de la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo y solicitó a la Oficina que organizara consultas informales sobre este punto.***

Tercer punto del orden del día

Cuestiones planteadas en la 100.^a reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.312/INS/3)

Seguimiento de la adopción por la Conferencia de la resolución sobre medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo

16. *La representante del Director General* (Directora del Departamento de la Protección de los Trabajadores) señala que el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos han incorporado a esta categoría laboral en el Programa de Trabajo Decente, colmando así el considerable vacío legal que existía anteriormente y aportando respuestas a una situación que generaba grandes dificultades de desarrollo social e inseguridad económica para los trabajadores domésticos. Estos dos instrumentos ya han servido como catalizadores de reformas, y han alentado a los gobiernos a revisar las leyes y políticas nacionales; la importancia del nuevo Convenio y la nueva Recomendación se refleja en la cobertura que han recibido en los medios de comunicación de todo el mundo.
17. El documento describe un marco de acción, sobre la base de la resolución adoptada en junio y de las solicitudes de asistencia técnica formuladas por los mandantes de la OIT, el cual se recogerá en el Programa y Presupuesto para el próximo bienio. Las reformas legislativas y las reformas de las políticas, así como las medidas de desarrollo de capacidades, requieren una acción sostenida. Es importante promover la organización de los trabajadores domésticos y de sus empleadores, y es necesario conocer las opiniones de ambos grupos a fin de fundamentar adecuadamente las decisiones de política, que han de adaptarse al contexto específico del trabajo doméstico. En el documento también se propone complementar las actividades nacionales con medidas de divulgación a nivel internacional y regional, por ejemplo estableciendo en el plano interregional un intercambio de conocimientos prácticos e impulsando la cooperación con otras organizaciones internacionales. Es esencial la cooperación entre diversos departamentos técnicos y las oficinas exteriores. Se ha previsto constituir en la sede de la OIT un grupo técnico de trabajo en el que participen varios departamentos técnicos en estrecha colaboración con las estructuras exteriores y con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), así como un coordinador por cada región. La región de América Latina ya ha designado a un coordinador encargado de asegurar que la celebración de consultas y el intercambio de información se lleven adelante adecuadamente. Por último, la oradora informa de que se ha previsto organizar un foro interregional para finales de 2013.
18. *El Vicepresidente trabajador* pone de relieve el carácter recíprocamente complementario del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201, y agradece a todos los gobiernos y los empleadores que apoyaron la adopción de estos instrumentos.
19. El Grupo de los Trabajadores se felicita de que en el Convenio se reconozca el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y afiliarse a ellos. Sin embargo, el Grupo lamenta que en el mismo no se mencionen ni la obligación constitucional que tienen los Estados Miembros de someter los instrumentos de la OIT a sus órganos legislativos dentro de los plazos establecidos a tal efecto, ni la obligación que incumbe a los Estados partes en el

Convenio núm. 144 de invitar a los interlocutores sociales a participar en el examen de dichos instrumentos.

20. El Grupo de los Trabajadores apoya las cuatro áreas de acción definidas en los párrafos 12 a 32 del documento, a saber, la promoción de la ratificación del Convenio, el desarrollo de instituciones, la promoción de la organización y la representación de los trabajadores domésticos y las actividades de sensibilización. Además, el Grupo de los Trabajadores considera que el objetivo de centrarse primeramente en la ratificación del Convenio núm. 189 por diez países, aunque modesto, es realista, y está dispuesto a colaborar activamente con la Oficina para lograrlo.
21. Recordando el papel decisivo desempeñado por los sindicatos en el resultado de la votación celebrada en la reunión de la Conferencia en junio de 2011, el orador se felicita de que en el párrafo 15 del documento se mencionen los aportes respectivos de ACTRAV y de ACT/EMP.
22. En el marco del fortalecimiento de las alianzas de colaboración con los demás organismos del sistema de las Naciones Unidas, la OIT debería cooperar con ONU-Mujeres para promover iniciativas tripartitas que impulsen la ratificación del Convenio núm. 189 y la aplicación de la Recomendación núm. 201.
23. Por otra parte, el orador señala que la cuestión del trabajo doméstico es un tema transversal, y que la Oficina debería esforzarse por coordinar sus esfuerzos a fin de evitar la duplicación de acciones. A su juicio, ACTRAV debería ser invitada a participar en los grupos de trabajo técnicos mencionados en el documento; además, considera que cuando se distribuyan los recursos financieros para la estrategia de acción se debería tener debidamente en cuenta el papel que cumplen las organizaciones de trabajadores en la movilización a favor del proceso de ratificación. El Grupo de los Trabajadores apoya el punto que requiere decisión.
24. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo es partidario de abordar la cuestión de la ratificación por los Estados en una doble perspectiva: por supuesto, hay que concentrar esfuerzos en los Estados que se preparan para ratificar el Convenio, pero también hay que ocuparse de los Estados que, si bien tienen menos probabilidades de llevar adelante la ratificación, necesitan apoyo y asesoramiento. De esta manera, los países que aún no están preparados para ratificar el Convenio, pero que tienen un gran número de trabajadores domésticos, se beneficiarían también de la asistencia de la OIT.
25. Asimismo, el orador hubiera deseado que el documento se centrara más en el plan de acción para promover la ratificación y un poco menos en la resolución.
26. A su juicio, la Organización debe abstenerse de dar un giro político al debate y de exceder su legítima función de promoción. Al tiempo que acoge con satisfacción el carácter normativo del Convenio, el orador considera que la Oficina no debe ignorar la contribución positiva del trabajo doméstico, que genera empleos y ofrece una actividad económica esencial para los más vulnerables; la OIT no debería desalentar el acceso a este tipo de actividad.
27. Consciente de las graves infracciones de que son objeto las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el Grupo de los Empleadores considera que habría que añadir un quinto punto en el párrafo 12 del documento, a saber, que la Oficina, en colaboración con los gobiernos, debería asegurar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos cuyos derechos sean vulnerados tengan acceso a los servicios judiciales y de policía.

28. En cuanto a las medidas mencionadas en el párrafo 19, el orador dice que habría que tener más en cuenta las prioridades nacionales en materia de asistencia técnica. Por lo que se refiere a las perspectivas de ratificación en los países interesados, es necesario que la Oficina se proponga una meta más ambiciosa que la ratificación por diez países y ofrezca sus servicios de asesoramiento y su asistencia técnica a tantos países como sea posible a fin de que preparen la ratificación del Convenio. Al igual que el Grupo de los Trabajadores, el Grupo de los Empleadores considera que habría que compartir las mejores prácticas en la materia. Además, habría que alentar a los gobiernos a que trabajen conjuntamente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de hacer cualquier anuncio relativo a la ratificación.
29. El Grupo de los Empleadores hace hincapié en que la Oficina debe centrarse en el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y sus empleadores, y en que se opone resueltamente a la idea de trabajar para fortalecer la capacidad de las ONG, ya que éstas no están comprendidas ni en el ámbito de las actividades de la Organización ni en su mandato. Los recursos de la OIT no deberían utilizarse para fines distintos de los que se han establecido en el Convenio y la Recomendación. Además, el orador desea saber qué se entiende por «otros asociados nacionales», expresión que figura al final del párrafo 27 del documento.
30. El Grupo de los Empleadores considera que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben ser informados sobre la posibilidad que tienen de formular excepciones a la aplicación del Convenio en un plazo de 12 meses después de su ratificación.
31. Uno de los aspectos positivos de los nuevos instrumentos es el énfasis que se ha puesto en la cooperación regional y bilateral, especialmente entre los países de acogida de trabajadores domésticos y los países de origen de los mismos. El Grupo de los Empleadores pide encarecidamente a la Oficina que atienda las solicitudes de asistencia que formulen los países con pocas probabilidades de ratificar el Convenio.
32. El orador también desea saber más acerca de las repercusiones financieras que tendrá el plan de acción inicial propuesto para los próximos cuatro años.
33. El Grupo de los Empleadores espera con gran confianza que sus propuestas de mejora del plan de acción sean tomadas en consideración por la Oficina, y que ésta las recoja en su línea de acción estratégica y sus programas futuros, en particular con respecto a la asignación de los recursos extrapresupuestarios. El Grupo de los Empleadores insiste en que está dispuesto a apoyar el plan de acción únicamente si las propuestas que ha formulado son incorporadas en las políticas de acción de la Oficina y en el seguimiento del Convenio núm. 189.
34. Por último, el orador solicita que en marzo de 2012 se proporcione al Consejo de Administración un documento que explique las repercusiones financieras del plan de acción, documento en el cual deberían figurar los costos que tendría, en particular, la aplicación del enfoque dual consistente en trabajar conjuntamente con los Estados que han previsto emprender el proceso de ratificación y también con los Estados que no han previsto ratificar el Convenio.
35. *El grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, a través del representante del Gobierno de Australia, toma nota de las medidas propuestas por la Oficina para promover la ratificación del Convenio y la prestación de asistencia técnica en función de las necesidades de los mandantes. El orador hace hincapié en que a tal efecto habrá que basarse en datos precisos; en consecuencia, el ASPAG invita a la Oficina a que no se limite a recopilar datos rigurosos sobre el trabajo doméstico, sino que se encargue también de evaluarlos y analizarlos meticulosamente con el objeto de tener la capacidad de proponer orientaciones

a los mandantes sobre las políticas a adoptar para hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores.

36. *El grupo africano*, a través del representante del Gobierno de Kenya, dice que, en el marco de la adopción de nuevos instrumentos destinados a hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores, es necesario examinar las cuestiones de la inseguridad y de la desigualdad del ingreso de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El grupo africano hace suyos todos los puntos comprendidos en la estrategia y considera que es importante fortalecer las capacidades a nivel nacional y desarrollar un marco de calificaciones en relación con el trabajo doméstico.
37. Es fundamental integrar a los trabajadores domésticos en los acuerdos sobre la protección social y establecer un salario mínimo para esta categoría laboral. Ello implica que hay que constituir alianzas y otras formas de colaboración y reforzar el marco institucional.
38. El orador también considera que los Estados Miembros deben reformular sus marcos de referencia y sus procesos relativos al mundo del trabajo, a fin de prepararse para la ratificación y la aplicación del Convenio. Hay que movilizar los recursos necesarios, incluido el capital humano, para asegurar que el tema de los trabajadores domésticos ocupe un lugar central en los Programas de Trabajo Decente por País. El grupo africano apoya el punto que requiere decisión.
39. *El Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC)*, a través del representante del Gobierno del Brasil, manifiesta su satisfacción por la adopción del Convenio núm. 189 y de la Recomendación núm. 201 en la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Por lo que se refiere al documento en discusión, el orador desea recibir más información sobre las actividades de promoción de la ratificación del Convenio; en particular, habida cuenta de lo indicado en el párrafo 16 del documento, desea saber cuáles son los países o regiones que tienen grandes lagunas en materia legislativa e institucional. El orador también pregunta, a la luz de los distintos grados de avance hacia la ratificación a que se refiere el párrafo 18, si hay que deducir que la mayoría de los países no están en condiciones de ratificar el Convenio ni lo estarán en un futuro próximo. Tras recordar que el carácter informal del trabajo doméstico es un problema, hace constar su sorpresa por el hecho de que la formalización del trabajo doméstico no figure entre los objetivos de las actividades de asistencia técnica enunciados en el párrafo 19. El orador recuerda que el trabajo doméstico es un ámbito complejo, lo que explica la gran importancia de las iniciativas y el intercambio de conocimientos entre los países y la OIT. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular son, en esta perspectiva, esenciales para el desarrollo de capacidades.
40. El orador conviene en que es importante fomentar la organización de los trabajadores y los empleadores en el sector del trabajo doméstico; al respecto, desea saber qué puede hacer la Oficina para ayudar a los mandantes a tomar medidas concretas en cuanto a la colaboración con los sindicatos y las organizaciones de empleadores y para impulsar el desarrollo de capacidades. En lo que atañe a las actividades de investigación mencionadas en el párrafo 27, el GRULAC desea saber si se tendrán en cuenta los aspectos relativos al género, al trabajo infantil, al trabajo forzoso, a los migrantes y al sector informal. Por último, en lo relativo a la cooperación entre las organizaciones, el orador pregunta si la OIT no debería buscar la forma de colaborar con organizaciones que tengan una experiencia bien consolidada en la cooperación técnica y dispongan de medios apropiados.
41. *La Unión Europea y sus Estados miembros*, a través del representante del Gobierno de Dinamarca, secundado por el representante de Noruega, considera muy atinadas las medidas adoptadas por la Oficina luego de que la Conferencia adoptara el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201. El orador indica que, si bien los trabajadores

domésticos disfrutan en general de un buen nivel de protección en la UE, la situación no es la misma en todos los países, y que por lo tanto las medidas deben adaptarse a las circunstancias nacionales respectivas. El orador preconiza la elaboración por la OIT de una guía práctica y la prestación de asistencia a los mandantes que lo soliciten. Por otra parte, indica que comparte la opinión de que se debe consultar a los copartícipes sociales en lo relativo a la aplicación de los instrumentos, que valora la estrategia de acción propuesta, la cual recoge los planteamientos de la resolución, y que considera que la OIT debería concentrarse en los países donde la aplicación de estos instrumentos tendrá un impacto significativo en la mejora de las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Asimismo, considera que la Oficina debería coordinar las acciones pertinentes de los distintos departamentos de la sede y de las oficinas exteriores, y que se debería potenciar la colaboración entre las organizaciones internacionales, la recopilación de información y el intercambio de datos. El orador concluye su intervención precisando que la UE y sus Estados Miembros esperan con impaciencia el próximo informe sobre esta materia.

42. *Un representante del Gobierno de Zambia* manifiesta que apoya la declaración del grupo africano y señala que Zambia adolece de un gran déficit de trabajo decente, especialmente en el ámbito del trabajo doméstico. El nuevo Gobierno se ha propuesto poner remedio a esta situación mediante la adopción de un enfoque progresivo (adopción de leyes sobre el salario mínimo, las horas de trabajo y la edad mínima), y solicita la asistencia de la OIT para fortalecer las capacidades de los actores interesados en la aplicación de los instrumentos y la revisión de la legislación laboral, entre otros temas. El orador indica que apoya el punto que requiere decisión.
43. *Una representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania* manifiesta que apoya la declaración del grupo africano y que valora positivamente el resumen presentado por la Oficina sobre el Convenio y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. La República Unida de Tanzania se esfuerza por asegurar que el trabajo decente para el personal doméstico sea objeto de una atención prioritaria en las políticas y la legislación nacionales. La oradora reconoce, sin embargo, que a su país le queda mucho trabajo por hacer para fortalecer sus instituciones tripartitas, la administración del trabajo y los servicios de inspección, y para promover la creación de puestos de trabajo decentes, especialmente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Por lo tanto, alienta a la Oficina y a la comunidad internacional a seguir prestando asistencia técnica y material a los países que la necesiten.
44. *Un representante del Gobierno de Ghana* manifiesta que apoya la declaración del grupo africano y que suscribe las cuatro grandes áreas de acción propuestas por la Oficina. Además, señala que Ghana ha emprendido el proceso de ratificación e insta a la Oficina a asegurar la financiación del plan de acción propuesto. El orador apoya el punto que requiere decisión.
45. *Un representante del Gobierno de Pakistán* pone de relieve las dificultades con que tropiezan los esfuerzos por hacer realidad el trabajo decente para todos, y especialmente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que están sumamente expuestos a las prácticas abusivas, especialmente si son trabajadores migrantes o trabajadores en situación irregular. El orador menciona la correlación que a veces se establece entre esta cuestión y la trata de personas y el trabajo infantil. Por otra parte, observa que, habida cuenta de las numerosas normas a que se refiere la cuestión del trabajo decente, su realización es costosa y difícil. Como consecuencia, el trabajo decente no es todavía una realidad para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de su país; en todo caso, el Gobierno de Pakistán se esfuerza por que los objetivos nacionales estén en conformidad con las normas internacionales del trabajo, para poder así preservar los derechos legítimos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

46. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que apoya la iniciativa propuesta por la Oficina para asegurar el seguimiento a la adopción de los instrumentos sobre los trabajadores domésticos y poner en práctica los diversos componentes de la estrategia de acción propuesta. El Convenio y la Recomendación conexas se presentarán próximamente al Congreso de los Estados Unidos, y su país se esforzará por colaborar con todas las partes interesadas. El orador indica que, dada la importancia nacional e internacional que tiene esta cuestión, los Estados Unidos apoyan el punto que requiere decisión.
47. *Un representante del Gobierno de Suiza* dice que, en un plano general, su país aprueba la estrategia de acción de la Oficina, que proporciona orientaciones muy útiles para las actividades de la propia Oficina y para las actividades de apoyo a los gobiernos y a los interlocutores sociales. En referencia al marco institucional para la puesta en práctica de los instrumentos, y en particular al párrafo 31, c), el orador propone organizar un foro de diálogo mundial en 2014. Ello permitiría movilizar los recursos financieros necesarios con cargo al presupuesto ordinario; asimismo, la Oficina dispondría de más tiempo para recopilar datos fiables, celebrar consultas y organizar el foro, que debería llegar a un resultado sustancial y concreto. Por consiguiente, la delegación gubernamental de Suiza pide que se adapte en consecuencia el párrafo 33, b). Por lo que se refiere a todas las demás cuestiones planteadas, Suiza suscribe los puntos de vista de la Unión Europea.
48. *Un representante del Gobierno de la India* dice que su país apoya la estrategia de acción de la Oficina, sobre todo habida cuenta de que las trabajadoras y los trabajadores domésticos constituyen una parte importante de la fuerza laboral, particularmente en los países en desarrollo. El orador valora en especial los planteamientos contenidos en los párrafos 19 y 31 del documento objeto de examen. A su juicio, es importante no menoscabar la privacidad de las familias que emplean personal doméstico. El orador menciona una serie de medidas legislativas y de otra índole que la India ha adoptado para promover los intereses de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Por otra parte, dice que apoya el punto que requiere decisión, pero pide que se tomen en consideración las opiniones expresadas por su Gobierno. Si se desea mejorar la condición de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, se deberían asignar recursos presupuestarios suficientes a las oficinas regionales de la OIT.
49. *El Consejo de Cooperación del Golfo*, a través de un representante del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos, agradece a la Oficina la elaboración del documento. Señala seguidamente que la legislación en la materia y su aplicación son deficientes y que las aspiraciones están muy desconectadas de la realidad en el terreno. Por ello, es importante contar con una estrategia de sensibilización para impulsar un cambio de mentalidad y adaptar las prioridades en función de los países, tras haber efectuado un estudio minucioso de las especificidades nacionales. Las alianzas de colaboración son esenciales en ese sentido y el orador cita como ejemplo el Diálogo de Abu Dhabi que tiene alcance regional. El orador considera que se trata de una cuestión muy delicada porque afecta la vida privada y que hay que tener en cuenta la situación de los empleadores, ya que quienes emplean a los trabajadores domésticos no son empresas, sino individuos y sus familias. Al concluir su intervención, expresa la voluntad del Consejo de Cooperación del Golfo de colaborar con la Oficina y aprueba el punto que requiere decisión.
50. *Un representante del Gobierno de Francia* apoya la declaración de la Unión Europea e indica que Francia cuenta ya con dos convenios colectivos sobre el trabajo doméstico y que los interlocutores sociales acaban de concluir un tercer convenio. Señala a ese respecto la importancia del diálogo social para la aplicación efectiva de las normas.
51. *Un representante del Gobierno de China* destaca la importancia del trabajo doméstico, ya que se trata de un sector muy amplio, creador de empleo y capaz de promover el desarrollo

económico y social. Por esa razón, su Gobierno presta gran atención al desarrollo de este sector y, de acuerdo con la estrategia de acción de la OIT, ha establecido principios rectores a tales efectos y ha adoptado medidas, incluidas medidas fiscales, promocionales y sociales, a fin de que los trabajadores domésticos estén mejor protegidos. Acoge con satisfacción el plan de acción propuesto, el cual tendrá que adaptarse en función de la situación de cada país, y añade que espera que la Oficina disponga de recursos suficientes para aplicarlo con éxito. Asimismo, aprueba el punto que requiere decisión.

52. *Un representante del Gobierno del Brasil* se hace eco de la intervención del GRULAC y señala que su país ha adoptado las medidas necesarias con miras a la ratificación del Convenio núm. 189 y se esfuerza por brindar a los trabajadores domésticos la misma condición jurídica que a los demás trabajadores mediante la oficialización de la relación de trabajo.
53. *Una representante del Gobierno de Italia*, apoya el punto de vista de la Unión Europea y expresa su satisfacción respecto del documento que se examina, en particular las cuatro áreas de acción propuestas por la Oficina. Convencida de la necesidad de adoptar un convenio y una recomendación sobre el tema, Italia da importancia a la promoción de esos instrumentos y apoyará la acción de la Oficina en ese sentido. El orador señala que Italia está también de acuerdo con la organización de los empleadores y los trabajadores de ese sector así como con la participación de todas las partes interesadas, y aprueba el punto que requiere decisión.
54. *La representante del Director General* agradece al conjunto de los delegados la pertinencia de sus intervenciones. Aclara que la intención de la Oficina al prever una acción sistemática y coordinada en diez países no se limita a ayudar exclusivamente a los países en los que se dan al parecer las condiciones adecuadas para ratificar el convenio antes de finales del próximo bienio. De hecho, la Oficina tendrá en cuenta las solicitudes de asistencia técnica procedentes de países que tengan el firme deseo de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos. En cuanto a la resolución conexas adoptada por la Conferencia, se trata de un marco en el que ha de desarrollarse la acción de la OIT. Los aspectos financieros de esta acción también deben tenerse en cuenta. A ese respecto, la Organización ha adoptado una estrategia de movilización de recursos que, gracias a las diferentes cuentas presupuestarias de la Organización, permitirá satisfacer las demandas de los mandantes de la OIT.

Decisión

55. El Consejo de Administración:

- a) ***proporcionó indicaciones a la Oficina sobre la forma de modificar, mejorar o complementar la estrategia de acción descrita en la parte II del documento GB.312/INS/3, tal y como se indica en las actas de la 313.ª reunión del Consejo de Administración, y***
- b) ***solicitó al Director General que tomara en consideración esta estrategia al preparar las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y al prever la asignación de recursos extrapresupuestarios.***

(Documento GB.312/INS/3, párrafo 33, en su tenor enmendado.)

Cuarto punto del orden del día

Enmiendas al Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración (documento GB.312/INS/4)

Decisión

- 56. *El Consejo de Administración decidió incorporar en la Nota introductoria del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo el párrafo 21 siguiente:***

21. *El Presidente del Consejo de Administración velará por que se consulte a quien ejerza la presidencia del Grupo Gubernamental o a su representante sobre cualquier asunto relacionado con la forma de abordar un punto del orden del día del Consejo de Administración respecto al cual estime necesario consultar a la Mesa en el transcurso de la reunión.*

(Documento GB.312/INS/4, párrafo 3.)

Quinto punto del orden del día

Informe y conclusiones de la 12.^a Reunión Regional Africana (documento GB.312/INS/5)

- 57. *Un representante del Director General*** (Director de la Oficina Regional de la OIT para África) presenta el informe y las conclusiones de la duodécima Reunión Regional Africana y da las gracias al Gobierno de la República de Sudáfrica por haber acogido la reunión. Expresa su reconocimiento a diversos delegados de alto nivel y a los más de 400 participantes de 41 Estados Miembros que estuvieron presentes. En la reunión se tomó nota de los progresos logrados en la aplicación del Programa de Trabajo Decente para África 2007-2015, se recomendó la adopción de medidas para acelerar los progresos, y se pidió una nueva orientación para seguir avanzando. El orador hace una presentación resumida de los debates de la reunión y expone brevemente las conclusiones.
- 58. *El Vicepresidente empleador*** señala la elevada participación de los mandantes tripartitos en la reunión, en particular del Grupo de los Empleadores. Los debates en mesas redondas fueron fructíferos y las conclusiones pertinentes y equilibradas. Si bien el alto nivel de participación indicaba ciertos progresos, se pidió a los gobiernos que facilitasen una mayor participación de los empleadores y de los trabajadores en la siguiente reunión regional.
- 59.** El Grupo de los Empleadores presentó objeciones por la designación del delegado empleador del Níger, y por el impago de los gastos de viaje y de las dietas del delegado empleador del Senegal. El orador señala que en la composición de la delegación de la República Centroafricana no figuró ningún delegado empleador y que otro delegado empleador no pudo participar debido a la ausencia de su Gobierno.
- 60.** El orador felicita a la Oficina Regional por la pertinencia de los temas seleccionados así como por las modalidades de los debates, y observa que si el número de participantes hubiese sido inferior quizás se habría dispuesto de más tiempo para la discusión.

61. Se llegó a conclusiones equilibradas, y el Grupo de los Empleadores encomia la importancia que en ellas se ha concedido al sector privado y su función como creador de empleos y de riqueza. Destaca la frustración de su Grupo porque en la presente reunión del Consejo de Administración no se ha hecho hincapié en la necesidad imperiosa de promover un entorno empresarial propicio y la inversión como condiciones esenciales para el desarrollo de empresas sostenibles y la creación de empleo.
62. Las conclusiones contienen cuatro puntos principales de interés para el Grupo de los Empleadores. El orador acoge con satisfacción el énfasis que se pone, en el párrafo 10, a la función del crecimiento económico, la función que pueden desempeñar los gobiernos en el desarrollo y la contribución de la coherencia de las políticas multilaterales a nivel nacional y, en los párrafos 23 y 24, a la necesidad de invertir en el desarrollo de las competencias profesionales y de empresas sostenibles. Asimismo, acoge con satisfacción la atención que se presta a la agricultura y el empleo rural en el párrafo 25 así como a la necesidad de proceder a reformas estructurales basadas en una mayor productividad, mejores niveles de vida, protección de los derechos y trabajo decente para los trabajadores rurales. El reconocimiento, en los párrafos 27 y 29, de la necesidad de formalizar la economía informal y de la importancia, en este contexto, de la economía social es pertinente.
63. El orador lamenta que en la discusión sobre el empoderamiento social y económico de las mujeres y la igualdad de género se hubiese dado tan poca cabida a la promoción de la capacidad empresarial de las mujeres, que es un importante impulsor del empoderamiento y emancipación de las mujeres.
64. El orador da las gracias al Director Regional para África por el trabajo realizado, al Gobierno de Sudáfrica por su hospitalidad, y a *Business Africa*. Expresa su apoyo por el punto que requiere decisión.
65. *El Vicepresidente trabajador* da las gracias al Gobierno de Sudáfrica por haber acogido la Reunión pero lamenta la baja participación de mujeres y que, de 54 gobiernos invitados, 13 no hayan respondido, impidiendo así la participación de los interlocutores sociales. Otros Gobiernos enviaron delegaciones incompletas en las que faltaban delegados trabajadores y/o empleadores. Los gobiernos deben respetar el tripartismo.
66. En la reunión se examinaron los progresos logrados y se prestó especial atención a los atrasos existentes en materia de igualdad de género, empleo de los jóvenes, migración, trabajo forzoso, VIH/SIDA y el mundo del trabajo, protección social y aplicación de las normas internacionales del trabajo. Aunque la tasa de ratificación de los convenios fundamentales es elevada en África, también lo son las tasas de incumplimiento o violación de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva, lo que dificulta la aplicación de iniciativas eficaces en materia de políticas, como los Programas de Trabajo Decente por País. Se insta a la Oficina a que refuerce la cooperación técnica promoviendo la aplicación de las normas, inclusive mediante el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes. El diálogo social como mecanismo de gobernanza debe dar lugar a la creación de instituciones que sean tripartitas no sólo de nombre y que no dejen de funcionar poco después de su constitución, sino que se promuevan y se respeten con la ayuda de la OIT.
67. Acoge con satisfacción el lugar preeminente que se dio al empleo, en particular al empleo de los jóvenes, en la Reunión. El crecimiento sin empleos decentes, redistribución de la riqueza y reducción de la pobreza no es suficiente. Se debería ratificar y aplicar el Convenio núm. 122, y se deberían formular políticas que propicien la creación de empleos decentes. El Grupo de los Trabajadores expresa su satisfacción por el reconocimiento de la necesidad de adoptar políticas que fomenten la industrialización y la transición hacia sectores de alto valor añadido para promover empleos decentes.

68. El orador expresa también su satisfacción por el reconocimiento de la función decisiva que desempeña el sector público como generador de empleo en África. La Oficina tiene que mejorar el apoyo que presta a los mandantes en estos ámbitos. Encomia las iniciativas que promueven los pisos de protección social e insta a que se continúe por esa vía y a que se apliquen los principios enunciados en la Declaración de Yaundé y en la reunión de junio de 2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo.
69. El Grupo de los Trabajadores respalda plenamente la solicitud de apoyo dirigida a la OIT con miras a acelerar la formalización de la economía informal. Se debería haber prestado mayor atención a los temas del VIH/SIDA y la seguridad y salud en el trabajo, en particular a través de la promoción de la Recomendación núm. 200, el plan de acción, y la promoción de la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 155, 161 y 187. Pide a la Oficina que inscriba las cuestiones del salario mínimo y de la negociación colectiva en los futuros planes de trabajo, dado que estos dos importantes temas se deberían haber examinado más detenidamente en la reunión. El Grupo de los Trabajadores apoya el punto que requiere decisión.
70. *El grupo africano*, por conducto de la representante gubernamental de Ghana, da las gracias a la Oficina por el informe completo y preciso. En la Reunión se destacó la necesidad de una acción tripartita en África para el desarrollo socioeconómico, la creación de empleo, el empleo de los jóvenes, el empoderamiento de las mujeres e igualdad de género, la protección social, el crecimiento empresarial en los sectores formal e informal, la aplicación de políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, la promoción de trabajo decente y la aplicación de normas internacionales. El crecimiento económico por sí solo no basta para crear empleo y los gobiernos tienen que situar al empleo como elemento central de las estrategias de desarrollo, prestar apoyo al sector informal, y crear un entorno propicio mediante el desarrollo de infraestructuras. Es necesario centrarse en la formación orientada a desarrollar la capacidad de los recursos humanos para corregir la enorme brecha en materia de calificaciones que es evidente en algunos países. A pesar de la enorme contribución aportada por la OIT a África, todavía queda mucho por hacer para que el continente continúe por la senda del crecimiento sostenible. La Oficina debería apoyar los esfuerzos destinados a mejorar la gobernanza y respaldar la formulación de políticas nacionales a través del fortalecimiento de la capacidad. El Grupo apoya el punto que requiere decisión.
71. *El Ministro de Trabajo, Deporte y Juventud de Zambia* expresa su satisfacción por los elogios dirigidos a la Primera Dama de su país tras su participación en la Reunión Regional y declara que estaría más que dispuesta a participar en futuros programas de la OIT. Refrenda la declaración del grupo africano y felicita a la Oficina por el documento. Zambia ha celebrado recientemente elecciones y comparte las preocupaciones expresadas en los párrafos 8 y 10 del informe. Los gobiernos deben mostrar su voluntad política y compromiso respecto del empleo de los jóvenes, el desarrollo de las competencias profesionales, la igualdad de género y la protección social. Los Estados Miembros y la Oficina deberían seguir desempeñando un papel fundamental en la promoción de la cooperación e integración regional para aplicar las conclusiones. Zambia apoya el punto que requiere decisión que figura en el párrafo 242.

Decisión

72. *El Consejo de Administración solicitó al Director General:*

- a) ***que señalara a la atención de los gobiernos de los Estados Miembros de la región de África y, por conducto de éstos, a la de las organizaciones***

nacionales de empleadores y de trabajadores, las Conclusiones adoptadas por la Duodécima Reunión Regional Africana;

- b) que tuviera presentes estas conclusiones cuando llevara a cabo los programas en curso y cuando preparara las futuras propuestas de Programa y Presupuesto;*
- c) que transmitiera el texto de las conclusiones:*
 - i) a los gobiernos de todos los Estados Miembros y, por conducto de éstos, a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores;*
 - ii) a las organizaciones internacionales interesadas, incluidas las organizaciones internacionales no gubernamentales que gozaran de carácter consultivo.*

(Documento GB.312/INS/5, párrafo 242.)

Sexto punto del orden del día

Acontecimientos relacionados con la cuestión de la observancia por el Gobierno de Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (documento GB.312/INS/6)

73. *El Embajador de la República de Myanmar, su Excelencia el Sr. Maung Wai, destaca los progresos realizados en su país en el proceso de democratización y los esfuerzos encaminados a aplicar el Convenio núm. 29. El Gobierno de Myanmar está comprometido con las prácticas de buena gobernanza y el Estado de derecho y ha emprendido una serie de reformas. En septiembre, se estableció una Comisión de Derechos Humanos ante la que todo ciudadano tiene derecho a presentar una queja. Otra importante iniciativa es el proceso de reforma legislativa destinado a sustituir o enmendar la legislación antigua y ponerla de conformidad con la Constitución de 2008. Se están produciendo rápidos cambios políticos que se orientan a la construcción de una sociedad democrática.*
74. *El trabajo forzoso nunca ha sido una política o práctica aceptada en Myanmar y se han tomado medidas punitivas contra los autores de tales actos. Myanmar ha heredado muchas leyes de los dirigentes coloniales, como la Ley de Aldeas y la Ley de Ciudades de 1907. Para derogar dichas leyes, la Cámara de Representantes ha aprobado un nuevo proyecto de ley sobre la administración de distritos y aldeas que está en total consonancia con el Convenio núm. 29 y en virtud del cual se prohíbe la posibilidad de recurrir al trabajo forzoso; dicho proyecto de ley se encuentra actualmente ante la Cámara de Nacionalidades (Cámara Alta del Congreso). Se está elaborando también un proyecto de ley con miras a reemplazar la ley penitenciaria ya desfasada de 1894.*
75. *Su Gobierno concede especial importancia a prevenir el reclutamiento de menores. El ejército está tomando medidas contra los autores de tales actos y su Gobierno está colaborando con las Naciones Unidas en un plan de acción conjunto. El Funcionario de Enlace se ha reunido con representantes de distintos ministerios para tratar cuestiones de interés común.*

76. El orador hace referencia a las iniciativas conjuntas de promoción y sensibilización emprendidas por el Ministerio de Trabajo y la OIT en distintas partes del país. El Gobierno ha liberado recientemente a muchos prisioneros, entre los que se encuentran algunos de los que se citan en las conclusiones de la reunión de marzo del Consejo de Administración. Valora positivamente el informe constructivo del Funcionario de Enlace y hace hincapié en que su Gobierno está esforzándose por construir una nación moderna y democrática en la que impere la buena gobernanza y el Estado de derecho. La eliminación del trabajo forzoso es una parte integrante de ese proceso. Si bien todavía queda mucho por hacer, se han logrado importantes progresos en poco tiempo. Myanmar seguirá cooperando con la OIT de buena fe con miras a eliminar el trabajo forzoso de una vez por todas.
77. *El Vicepresidente trabajador* advierte que es demasiado pronto para valorar si las medidas adoptadas por el Gobierno de Myanmar producirán resultados significativos, dado que la práctica del trabajo forzoso persiste en muchas partes del país. Acoge con satisfacción las iniciativas mencionadas en el párrafo 10 del informe, aunque no abordan realmente la cuestión del trabajo forzoso. En 2011, se han publicado muchos informes fidedignos en los que se detalla el recurso continuo a esa práctica, en particular para tareas de porteador. Se ha informado de que se ha forzado a los aldeanos a cultivar arroz, los prisioneros han estado sometidos a condiciones espantosas y el ejército ha abusado físicamente y ejecutado a porteadores, a quienes a veces se les niega la comida y tienen que transportar cargas extremadamente pesadas.
78. En un informe incluso se señala que de hecho ha aumentado el número de casos de trabajo forzoso. En varios informes se alega que una proporción elevada de porteadores son menores, algunos tienen tan sólo diez años, y el aumento del trabajo forzoso se atribuye a la construcción de la barrera fronteriza entre Myanmar y Bangladesh. Se ha informado de la movilización de cientos de personas, que trabajan con horarios prolongados y durante largos períodos, por ejemplo, para la construcción de puentes.
79. El Grupo de los Trabajadores pide de nuevo al Gobierno que aplique las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. El hecho de que el nuevo proyecto de ley que reemplazará a la Ley de Aldeas y la Ley de Ciudades esté todavía ante el Parlamento significa que la recomendación formulada por la Comisión hace 13 años todavía no se ha cumplido. La nueva legislación se ha redactado en secreto sin que se diese la oportunidad a las víctimas de expresarse. El Grupo de los Trabajadores pide al Gobierno que garantice la celebración de consultas abiertas y plenas de todos los interlocutores sociales en el proceso legislativo.
80. En marzo, la Oficina debería poder informar de que el ejército ha tomado medidas concretas para poner fin al trabajo forzoso. El Grupo de los Trabajadores se siente profundamente decepcionado por la falta de información sobre la imposición de sanciones a los responsables de exigir trabajo forzoso y por el hecho de que muchos activistas laborales estén todavía presos. Asimismo, el Gobierno no ha publicado ninguna declaración oficial de alto nivel en la que se condene la práctica del trabajo forzoso ni ha expedido visado alguno para la contratación de otro funcionario de la OIT. El Grupo de los Trabajadores insta al Gobierno a que armonice la legislación nacional con el Convenio núm. 29, publique una declaración de alto nivel y la aplique, en particular con respecto al ejército, entable acciones penales contra los responsables de trabajo forzoso, libere a todos los prisioneros asociados con el mecanismo de presentación de quejas y expida visados para otros funcionarios de la OIT en Myanmar.
81. *El Vicepresidente empleador* destaca que la cuestión que se está examinando es motivo de gran preocupación para su Grupo. Del informe y de la presentación del Embajador de Myanmar se desprende claramente que hay signos positivos, pero la declaración del Grupo de los Trabajadores revela que no se ha avanzado lo suficiente y los progresos son lentos. El nuevo Gobierno de Myanmar tiene que entender estas preocupaciones y eliminar por fin

toda forma de trabajo forzoso y sancionar a los responsables. En relación con el párrafo 51, destaca que están recobrando la credibilidad y en ese contexto es indispensable que la OIT pueda cumplir todas sus funciones.

82. Además, señala a la atención el mensaje de Daw Aung San Suu Kyi dirigido a la OIT al que se alude en el párrafo 12. Las actividades enumeradas en el párrafo 22 ponen de manifiesto lo importantes que son la sensibilización y el fomento de la cooperación para restablecer la confianza. Aunque el número de quejas ha sido inferior, el orador sigue expresando su preocupación. Se debe sancionar a todos los responsables de la imposición de trabajo forzoso. Aunque reconoce algunos progresos, se ha de seguir avanzando a un ritmo más rápido, con mejores resultados y una intención clara de cooperar mejor con la OIT. Se valoran los signos positivos, pero coincide con el Grupo de los Trabajadores en que todavía queda mucho por hacer para alcanzar su objetivo común.
83. *La Unión Europea y sus Estados miembros*, por conducto de un representante del Gobierno de Dinamarca, hace una declaración en nombre de Turquía, Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Albania, Serbia, Noruega, Ucrania, República de Moldova y Armenia.
84. El orador, tras pasar revista a los nuevos acontecimientos acaecidos en Myanmar desde la última reunión del Consejo de Administración, dice que alienta a la OIT y al Gobierno de Birmania/Myanmar a que prosigan las actividades de sensibilización para luchar contra el trabajo forzoso y a que sigan apoyando los derechos de los trabajadores. La Unión Europea toma nota de los debates constructivos entre la OIT y la Comisión de las Fuerzas Armadas que se ocupa de las relaciones con la OIT y pide que los alegatos presentados ante la Comisión de Expertos sean objeto de un examen y de un seguimiento riguroso.
85. Expresa su satisfacción porque muchas quejas presentadas en el marco del Protocolo de Entendimiento complementario desembocaron en la desmovilización de reclutas menores de edad y porque las negociaciones entre el Gobierno y el Grupo de tareas sobre vigilancia y presentación de informes sobre los niños y los conflictos armados (CTFMR) van por buen camino.
86. Asimismo, el orador valora positivamente los debates constructivos emprendidos en el ámbito de la financiación de los salarios y el anuncio de la liberación de algunos prisioneros políticos. Insta al Gobierno a que libere rápidamente a las personas que siguen en prisión por haber ejercido sus derechos económicos y sociales fundamentales.
87. La Unión Europea toma nota con satisfacción de la creación de la Comisión de Derechos Humanos, pero insta al Gobierno a velar porque dicha institución sea independiente e imparcial, y a proseguir sus esfuerzos con miras a eliminar el trabajo forzoso, en colaboración con el Funcionario de Enlace a fin de encontrar soluciones duraderas a los casos de requisición de tierras.
88. Por último, la Unión Europea y sus Estados miembros están a favor de una revisión del mandato de la OIT para ampliar el ámbito de cooperación entre la OIT y el Gobierno de Myanmar.
89. *Un representante del Gobierno de Australia*, hablando asimismo en nombre del Gobierno de Nueva Zelanda, dice que el informe del Funcionario de Enlace de la OIT en Myanmar pone de manifiesto una evolución positiva de la situación en dicho país desde marzo de 2011. El orador menciona los principales avances logrados, concretamente en el ámbito de la legislación, y expresa su satisfacción al respecto.

90. El orador acoge asimismo con satisfacción la adopción de la ley por la que se prohíbe el trabajo forzoso, en aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 1998, y exhorta al Gobierno de Myanmar a cooperar con el Funcionario de Enlace con el fin de asegurarse de que dicha ley sea conforme al Convenio núm. 29.
91. Por otra parte, el orador subraya que el mandato actual del Funcionario de Enlace no le otorga el margen de acción necesario para ayudar al Gobierno de Myanmar a cumplir su compromiso de eliminar el trabajo forzoso y de respetar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 1998. En opinión de Australia y de Nueva Zelanda, el Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2012, debería solicitar a la Conferencia que amplíe su mandato.
92. Dado el aumento del volumen de trabajo del Funcionario de Enlace, y en particular el elevado número de quejas que se le presentan, el orador insta al Gobierno de Myanmar a que conceda visados a todos los profesionales que la OIT juzgue necesario destinar, con el fin de que el Funcionario de Enlace pueda cumplir debidamente su misión y que el Gobierno pueda llevar a buen término sus reformas. Por último, el orador se expresa a favor de renovar el Protocolo de Entendimiento Complementario.
93. *Un representante del Gobierno del Japón* encomia la firme voluntad política de Myanmar, gracias a la cual se han logrado avances concretos hacia la eliminación del trabajo forzoso desde la última reunión de la Conferencia celebrada en junio de 2011. El Gobierno del Japón acoge con satisfacción las reformas legislativas en curso, así como las medidas adoptadas para dar a conocer el mecanismo de presentación de quejas sobre trabajo forzoso. Expresa su satisfacción por la amnistía presidencial general decretada y por la subsiguiente liberación de varias personas.
94. El Japón espera que las conversaciones entre la OIT y las fuerzas armadas, así como los debates en curso sobre las disposiciones presupuestarias, generen resultados concluyentes, pero lamenta que Myanmar no haya aceptado todavía expedir los visados necesarios para el envío de otros funcionarios internacionales al país, e insta al Gobierno a revisar su decisión a la mayor brevedad.
95. *Un representante del Gobierno de Suiza* expresa la satisfacción de su delegación por los progresos que se han realizado, y en particular por la reforma de la Ley de Aldeas y la Ley de Ciudades, la liberación de todos los presos políticos y el cese de toda forma de acoso. No obstante, han de hacerse esfuerzos en varios ámbitos, a saber: la puesta en práctica de una política que exija un certificado de edad de las personas reclutadas, con el fin de evitar el reclutamiento de menores, y la elaboración de un plan de acción con objeto de luchar contra la implicación de menores en conflictos armados y el recurso al trabajo forzoso por parte de las fuerzas armadas, intensificando la cooperación con la OIT; la adopción de medidas para asegurar la financiación de los salarios, la aplicación del Código Penal y la imposición de sanciones contra militares o civiles reconocidos culpables de haber reclutado a menores, así como la concesión de un visado para un segundo funcionario internacional de la OIT. El Gobierno de Suiza invita al Gobierno de Myanmar a renovar el Protocolo de Entendimiento Complementario y hace suyo el llamamiento de la UE a favor de una ampliación del mandato de la OIT.
96. *Un representante del Gobierno de Tailandia* dice que su Gobierno acoge positivamente la creación de una comisión de derechos humanos independiente y expresa satisfacción por los notables avances logrados en lo que respecta a la aplicación del Convenio. El orador muestra asimismo satisfacción por la cooperación que se ha establecido entre el Funcionario de Enlace y el Grupo de Trabajo gubernamental para la eliminación del trabajo forzoso, el Ministerio de Finanzas y el Ejército. El orador destaca asimismo las reformas legislativas emprendidas por el Gobierno de Myanmar con vistas a prohibir la

práctica del trabajo forzoso y subraya con satisfacción el aumento del número de quejas recibidas en el marco del mecanismo al efecto, que da fe de la eficacia de las medidas de sensibilización de la población. El orador exhorta a la comunidad internacional a que reconozca y apoye los esfuerzos de Myanmar y reafirma la voluntad de Tailandia de colaborar con la OIT para la eliminación del trabajo forzoso.

97. *Un representante del Gobierno de Camboya* dice que, en calidad de miembro de la ASEAN, su país se complace en constatar los recientes progresos alcanzados desde la llegada al poder del nuevo Gobierno en marzo de 2011. El Gobierno de Camboya toma nota de las reformas económicas y sociales emprendidas por Myanmar con el fin de mejorar las condiciones de vida de su población, y en particular de la revisión del Manual de Prisiones y de las medidas legislativas destinadas a prohibir el trabajo forzoso. El Gobierno de Camboya se complace asimismo de la cooperación entre el Funcionario de Enlace y Myanmar y de la labor de asistencia técnica y sensibilización llevada a cabo por la Oficina. En vista de los progresos logrados por Myanmar, Camboya no está a favor del examen de las quejas presentadas en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
98. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* destaca los principales avances que se consignan en el informe, y subraya en particular la utilidad del mecanismo de presentación de quejas establecido en virtud del Protocolo de Entendimiento Complementario y de las iniciativas de sensibilización puestas en marcha por la OIT. No obstante, un examen más profundo de la situación pone de manifiesto lagunas en cuanto a la aplicación de tres de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 1998, a saber: el ajuste de los textos legislativos al Convenio núm. 29, la abolición efectiva del trabajo forzoso y la aplicación de penas que lo castiguen. El orador pone de relieve las numerosas violaciones de los derechos humanos, y concretamente el recurso persistente de las fuerzas armadas al trabajo forzoso, el reclutamiento de soldados menores y la ausencia de sanciones contra los responsables de estos actos.
99. El orador reconoce el importante papel desempeñado por el Funcionario de Enlace y exhorta a la OIT a colaborar estrechamente con el Gobierno con el fin de consolidar los cambios emprendidos. Insta al Gobierno de Myanmar a cooperar a su vez con la OIT para dar a conocer los derechos de los trabajadores y hacer cumplir la ley que prohíbe el trabajo forzoso persiguiendo en justicia y condenando a los autores de violaciones. Con el fin de reforzar su presencia *in situ*, la OIT necesita obtener visados para enviar más personal a Myanmar. Por último, el orador toma nota con satisfacción del fin del arresto domiciliario de Daw Aung San Suu Kyi y de la constitución de un parlamento bicameral.
100. *Un representante del Gobierno de Viet Nam* expresa satisfacción por los positivos acontecimientos recientes acaecidos en Myanmar y por la cooperación creciente entre la OIT y el Gobierno. Viet Nam exhorta a la Oficina a continuar sus actividades de asistencia técnica y a ayudar al Gobierno y al Parlamento de Myanmar a llevar a buen término el vasto programa de reformas legislativas en curso.
101. *Una representante del Gobierno del Canadá* acoge con satisfacción el nuevo proyecto de ley sobre la administración de distritos y aldeas y espera que se transmita copia del mismo a la OIT próximamente. La oradora exhorta a la OIT a prestar apoyo para el establecimiento de la infraestructura, las políticas y las prácticas necesarias para eliminar el trabajo forzoso. Lamenta que se haya denegado un visado al Funcionario de Enlace de la OIT para hacer venir a un nuevo miembro del personal, que con tanta urgencia se necesita, y encuentra dicha negativa del Gobierno difícil de comprender.
102. Dado que el Protocolo de Entendimiento Complementario expira próximamente, la oradora invita al Gobierno a confirmar su intención de renovarlo. El número creciente de quejas

recibidas pone de manifiesto que los ciudadanos están tomando conciencia de sus derechos, por lo que la oradora expresa su satisfacción respecto de las diversas campañas de sensibilización actualmente en marcha.

103. Lamenta que no se hayan tomado medidas para liberar a todos los presos políticos y espera que se conceda al Funcionario de Enlace acceso a los detenidos. Además, insta al Gobierno a rehabilitar a los dos abogados asociados con las quejas en virtud del Protocolo de Entendimiento Complementario. Expresa satisfacción por la respuesta del Gobierno al problema del reclutamiento de menores y exhorta a que se tomen medidas para poner fin a toda forma de trabajo forzoso.
104. Si bien la revisión del *Manual de Prisiones* se considera un paso importante, la oradora espera que los avances continúen mientras tanto, e insta al Gobierno a hacer cumplir la ley y a garantizar la persecución de quienes la quebranten.
105. Se ha avanzado en la resolución de los casos de la región de Magwe y la oradora espera recibir el informe de la misión sobre el terreno de la OIT y confía en que los casos pendientes se resolverán en breve. El Gobierno de Myanmar debería solicitar asistencia a la OIT para aplicar las recomendaciones formuladas durante el Examen Periódico Universal (EPU) del Consejo de Derechos Humanos, seguir adoptando medidas preventivas y proactivas y garantizar la concesión de un nuevo visado al Funcionario de Enlace antes de la reunión de marzo del Consejo de Administración.
106. *Un representante del Gobierno de la India* expresa su satisfacción por los progresos alcanzados y recalca a la vez la necesidad de adoptar medidas punitivas para luchar contra el enrolamiento de menores. También pide una mayor cooperación con la OIT para acabar con el trabajo forzoso.
107. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* reconoce las reformas aplicadas en Myanmar, y espera que se establezca una mayor cooperación con la OIT para garantizar la observancia de las normas internacionales del trabajo. Las cuestiones prioritarias incluían el trabajo forzoso, la armonización de la legislación con las normas internacionales, la realización de campañas de sensibilización y la liberación de los trabajadores y activistas sindicales. El orador también insta al Gobierno de Myanmar a ocuparse de los casos de trabajo forzoso antes mencionados.
108. *Un representante del Gobierno de China*, acoge con agrado las reformas aplicadas en Myanmar, en particular las relativas al trabajo forzoso, y alienta al Consejo de Administración a reconocer los progresos realizados y a seguir colaborando con el Gobierno de Myanmar.
109. *Un representante del Gobierno de Sri Lanka* toma nota de las medidas adoptadas para mejorar el desarrollo socioeconómico y centrarlo en los derechos humanos y laborales, e indica que existe una clara voluntad política de acabar con las violaciones de los derechos humanos. Alienta al Gobierno de Myanmar a proseguir sus esfuerzos.
110. *Una representante del Gobierno de Cuba* reconoce el actual proceso de reforma legislativa para armonizar el sistema judicial y la legislación con las disposiciones del Convenio núm. 29 y recalca la importancia de mantener una continua cooperación bilateral con la OIT.
111. *Un representante del Gobierno de Indonesia* insta al Gobierno de Myanmar a abordar los problemas pendientes. El Gobierno de Indonesia preconiza el principio de la participación constructiva, en el marco de la ASEAN, y los comicios celebrados en Myanmar reflejaron el impacto positivo de ese principio. El Ministro de Relaciones Exteriores de Indonesia

visitó Myanmar y pudo observar los progresos alcanzados. El Gobierno de Indonesia confía en que Myanmar seguirá avanzando en su proceso de democratización y proseguirá sus esfuerzos para luchar contra el trabajo forzoso, con el apoyo de las decisiones adoptadas en la cumbre que la ASEAN celebró recientemente en Bali. El orador indica que es esencial fomentar la cooperación con la OIT.

Conclusiones

112. El Consejo de Administración tomó nota del informe del Funcionario de Enlace, de la declaración formulada por el Representante Permanente de la República de la Unión de Myanmar y de la discusión ulterior. Habida cuenta de los debates celebrados, el Consejo de Administración adoptó las conclusiones siguientes:

- 1) El Consejo de Administración acoge con satisfacción algunos hechos positivos ocurridos en Myanmar desde el mes de marzo de 2011, pero sigue expresando su preocupación porque persisten graves problemas en relación con el recurso al trabajo forzoso. El Consejo de Administración pide que se sigan reforzando las medidas firmes y proactivas con miras a la plena aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 1998.**
- 2) El Consejo de Administración toma nota de que la legislación, por la que se prohíbe el recurso al trabajo forzoso en todas sus formas y se derogan la Ley de Ciudades y la Ley de Aldeas de 1907, está siendo examinada por el Parlamento. El Consejo de Administración lamenta la ausencia de consultas e insta a la pronta adopción y entrada en vigor de dicha legislación. Señala que es necesaria la plena conformidad de la nueva legislación con el Convenio núm. 29 para dar cumplimiento a la recomendación pertinente de la Comisión de Encuesta.**
- 3) El Consejo de Administración insta a que se ponga fin de inmediato a la práctica de imponer trabajo forzoso a los prisioneros, en particular como portadores en zonas de conflicto, e invita nuevamente al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT para la revisión del Manual de Prisiones.**
- 4) El Consejo de Administración acoge con agrado el inicio de las discusiones directas con las Fuerzas Armadas (Tatmadaw) y espera que se sigan produciendo cambios sustantivos en materia de políticas y actuación práctica a fin de eliminar el trabajo forzoso y poner fin a la impunidad.**
- 5) El Consejo de Administración toma nota con agrado del inicio de discusiones directas con los Ministerios de Finanzas y de Planificación, e insta a que las mismas continúen, y espera asimismo recibir confirmación de que los procesos de planificación y gestión financiera prevean lo necesario para el pago de los salarios en las actividades relativas a las operaciones y los proyectos del Gobierno.**
- 6) El Consejo de Administración expresa su satisfacción por la liberación de U Zaw Htay, U Nyan Myint, Daw Su Su Nway, U Min Aung, U Myo Aung Thant y otros activistas laborales, e insta encarecidamente por la pronta liberación de Thurein Aung, U Wai Lin, U Nyi Nyi Zaw, U Kyaw Kyaw, U Kyaw Win and U Myo Min, así como de otros activistas laborales que siguen detenidos.**

- 7) *El Consejo de Administración pide nuevamente al Gobierno que facilite al Funcionario de Enlace el libre acceso a los detenidos y que permita que U Aye Myint y Ko Pho Phyu tengan nuevamente derecho a ejercer su profesión de abogados.*
- 8) *El Consejo de Administración recalca nuevamente la importancia fundamental de que se aplique un enfoque proactivo integral que abarque no sólo la continuación de la actividad de sensibilización y la gestión del mecanismo de quejas, sino también el enjuiciamiento efectivo de los responsables de la imposición de trabajo forzoso, ya sean militares o civiles, según lo previsto en el Código Penal.*
- 9) *El Consejo de Administración toma nota de las medidas prioritarias adoptadas con miras a la resolución de cierto número de quejas pendientes desde hace mucho tiempo en la región de Magwe y espera recibir confirmación de que por fin se han resuelto satisfactoriamente.*
- 10) *El Consejo de Administración expresa su satisfacción por la ampliación de las actividades de sensibilización que se están llevando a cabo, en particular la elaboración y distribución de folletos de información en el idioma shan, y alienta a que esta actividad de colaboración prosiga y se amplíe su difusión en otros idiomas. El Consejo de Administración también toma nota de la iniciativa positiva acerca de la propuesta de formación del personal de policía a fin de asegurarse de que comprenda cuáles son sus funciones y responsabilidades, en colaboración con el ejército, en la eliminación del trabajo forzoso, inclusive en relación con los procedimientos para abordar los problemas persistentes del enrolamiento de menores y de su presunta desertión.*
- 11) *El Consejo de Administración, si bien recuerda todas sus conclusiones y recomendaciones anteriores, alienta a la OIT y al Gobierno a seguir colaborando positivamente en el marco del Protocolo de Entendimiento y de su Protocolo Complementario, que debería prorrogarse nuevamente en febrero de 2012. También alienta al Gobierno a responder positivamente a todas las recomendaciones formuladas por el Consejo de Derechos Humanos durante el Examen Periódico Universal.*
- 12) *Habida cuenta de lo anterior, el Consejo de Administración considera que es fundamental reforzar la capacidad del Funcionario de Enlace y, por lo tanto, reitera con la máxima firmeza sus repetidos llamamientos al Gobierno para que expida sin demora los visados necesarios a estos efectos.*
- 13) *El Consejo de Administración toma nota de los llamamientos formulados para que la Conferencia Internacional del Trabajo examine el mandato definido en la Resolución de 1999, y examinará esta cuestión en su reunión de marzo de 2012.*

Séptimo punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 99.^a reunión (junio de 2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT (documento GB.312/INS/7)

113. *El Vicepresidente trabajador* expresa preocupación porque la nueva Ley sobre las Organizaciones Sindicales ha sido redactada sin la participación de los trabajadores y sin tomar suficientemente en consideración el marco jurídico en que se encuadra, toda vez que varios fragmentos de la legislación anterior siguen todavía vigentes. Aunque esta nueva ley representa un paso positivo, adolece de varios fallos y no se ajusta plenamente a los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98, ni a la correlativa jurisprudencia. Además, no prevé reglas ni procedimientos claros en materia de negociación colectiva y resolución de conflictos, por lo que es improbable que constituya una base sólida para las relaciones laborales, incluso habiendo voluntad política.
114. La definición del término «rama», empleado en el artículo 3 de la ley, presta a confusión, pues parecen quedar excluidas varias categorías de trabajadores, y no se define el término «actividad». Lo dispuesto en el artículo 4 impide que estructuras como organizaciones regionales o federaciones generales representen a trabajadores de distintas ramas o actividades, de forma que podría limitar gravemente la eficacia y el poder de los sindicatos. La disposición del artículo 9 según la cual el Funcionario Principal Encargado del Registro será un alto cargo político suscita profunda preocupación. Lo dispuesto en el apartado d) del artículo 40 podría limitar las razones legítimas de ir a la huelga, mientras que el artículo 48 limita estrechamente la gama de motivos que justifican el gasto de los fondos sindicales, y el artículo 52 impone penas estrictas en caso de vulneración de esas disposiciones. Finalmente, por el artículo 55 se faculta al Ministerio de Trabajo para emitir toda una serie de disposiciones legislativas, aparentemente sin la aprobación del Gobierno. Dada la manera sumamente opaca en que la Ley sobre las Organizaciones Sindicales ha sido redactada, debatida y aprobada en el Parlamento, son pocas las expectativas de que sea promulgada, y podrían surgir problemas legislativos que coarten toda progresión en ese sentido.
115. Tampoco en la Constitución de 2008 se sientan cimientos estables para garantizar el ejercicio de la libertad sindical. En efecto, según el artículo 354, por ejemplo, la libertad sindical sólo puede ejercerse cuando no sea contraria a las leyes «promulgadas para la seguridad de la Unión, el imperio de la ley y del orden, la paz y la tranquilidad de la comunidad, el orden público y la moral». Persisten los obstáculos al pleno ejercicio de la libertad sindical y es poco probable que el Gobierno autorice movimientos sindicales verdaderamente independientes, ya que los funcionarios del Ministerio de Trabajo han declarado que los sindicatos son entidades «innecesarias».
116. Los activistas cuya liberación pidió la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia siguen presos, y la Federación de Sindicatos de Birmania (FTUB) ha indicado que también siguen detenidos otros activistas sindicales. Además, resulta inaceptable que la FTUB, afiliada a la Confederación Sindical Mundial, tenga la consideración de organización terrorista, en virtud de la declaración núm. 1/2006, de Myanmar.

117. Aún queda mucho trabajo pendiente hasta que se configure un marco jurídico apto para vertebrar una sociedad civil vigorosa, y hasta que se adopte una legislación laboral que respalde el desarrollo de sindicatos fuertes, la cobertura amplia de la negociación colectiva y las herramientas necesarias para el cumplimiento efectivo de los acuerdos correspondientes. El Gobierno de Myanmar ha cumplido tan sólo parte de sus compromisos contraídos con el Consejo de Administración, y debe actuar sin mayor demora para paliar los problemas que siguen siendo motivo de preocupación. Si el Gobierno no reconoce la FTUB, no libera a los restantes presos políticos y no ajusta su legislación laboral a lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98, será preciso constituir una comisión de encuesta. El Gobierno debe facilitar a los sindicatos el proceso de registro y permitirles actuar sin injerencia alguna del Estado.
118. Por tanto, en marzo de 2012 se debería presentar al Consejo de Administración un documento que permita evaluar los progresos registrados respecto a las cuestiones pendientes y a la necesidad de que se constituya una comisión de encuesta. También ha llegado el momento de aumentar la presencia de la OIT en Myanmar, añadiendo en el país personal encargado de las cuestiones referentes al Convenio núm. 87.
119. *El Vicepresidente empleador* declara que se dan las condiciones necesarias para que se constituya una comisión de encuesta, pues el Gobierno de Myanmar ha adoptado la ley. El Consejo de Administración no es la instancia competente para deliberar sobre el contenido de esta última ni para evaluarlo. El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo debería encargarse de esta tarea e informar al Consejo de Administración al respecto. De lo que se trata ahora es de que se aplique esta ley, que debería entrar en vigor para marzo de 2012. La OIT debería cooperar con el Gobierno para que la legislación se aplique de manera efectiva, en particular mediante el diálogo social. Resultaría prematuro constituir una comisión de encuesta; convendría esperar a que la ley entre en vigor, se adopten las correlativas normas de desarrollo y se les dé cumplimiento con la asistencia técnica de la Oficina y mediante el diálogo social. El cabal respeto de la libertad sindical contribuirá a la eliminación del trabajo forzoso y de cualesquiera otras restricciones de los derechos fundamentales.
120. *Un representante del Gobierno de Myanmar* destaca de entrada que el artículo 354 de la Constitución política del país garantiza a todos los ciudadanos la libertad de expresión, reunión y asociación, así como los derechos a la cultura y a la religión, y que en el artículo 24 de dicha norma se puntualiza que se promulgarán las leyes necesarias para proteger los derechos de los trabajadores. En su discurso inaugural, pronunciado en marzo de 2011, el Presidente de Myanmar indicó a grandes rasgos y entre otras cosas su visión acerca de la creación de oportunidades de empleo, la promoción del bienestar y de la seguridad social de los trabajadores, y la garantía de los derechos de los campesinos y de los trabajadores, que constituyen las principales fuerzas integradoras de la nación. El Gobierno se ha esmerado en cumplir esas disposiciones jurídicas, así como las obligaciones internacionales dimanantes de instrumentos como el Convenio núm. 87, e inició el proceso de reforma legislativa en cuanto asumió el poder. Se están reconsiderando las leyes vigentes y se procura enmendarlas, o bien redactar otras nuevas de conformidad con la Constitución Política de 2008 y las obligaciones jurídicas contraídas a escala internacional. La Ley sobre las Organizaciones Sindicales se presentó al Parlamento sin dilaciones y con carácter prioritario. El Gobierno ha solicitado el respaldo de la OIT para garantizar su conformidad con el Convenio núm. 87. En la última ronda de consultas celebradas sobre el proyecto intervinieron los miembros de una misión de la OIT, entre ellos la Directora Adjunta del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y el Especialista Principal en Normas para Asia y el Pacífico.
121. La firma de la Ley sobre las Organizaciones Sindicales por el Presidente el día 11 de octubre del corriente ha entrañado la derogación automática de la Ley de Sindicatos de

1926. El Ministro de Trabajo está redactando los reglamentos, las normas y los decretos de desarrollo necesarios en cumplimiento de la nueva ley. Asimismo, está presentando al Parlamento una propuesta para que se derogue la Ley de 1964 sobre los Derechos y Responsabilidades Fundamentales de los Trabajadores del Pueblo. La Ley sobre las Organizaciones Sindicales ha tenido una acogida favorable tanto en Myanmar como en el extranjero. El Gobierno confía en que después de su adopción se formen en el país organizaciones de trabajadores independientes del Gobierno y de los empleadores, y en que los trabajadores puedan experimentar una mejora en el ejercicio de sus derechos en virtud de la Constitución Política del país. El Gobierno estudia la posibilidad de solicitar asistencia técnica a la OIT en aras de una aplicación tripartita.

122. Incluso en virtud de la antigua legislación sobre las organizaciones de trabajadores, jamás quedaron desprotegidos los intereses y derechos de los trabajadores. Según se comunicó en reuniones anteriores del Consejo de Administración, las huelgas llevadas a cabo por los trabajadores industriales por motivos salariales y para mejorar sus prestaciones se resolvieron por conducto de negociaciones tripartitas. Mediante la Ley sobre las Organizaciones Sindicales se autoriza a los trabajadores a constituir organizaciones y también, en virtud de los artículos 21 y 22, a ejercer el derecho de negociación colectiva. Se defenderán mejor los derechos de los trabajadores una vez que el Gobierno haya adoptado el proyecto de ley reguladora del derecho de reunión y manifestación pacíficas. Esta adopción entrañará la derogación automática de las órdenes núms. 2/88 y 6/88 y de la Ley contra las Asociaciones Ilegales.
123. En lo referente a la omisión de liberar a ciertos presos durante la reciente amnistía, el orador explica que, con la amnistía otorgada mediante indulto presidencial el día 11 de octubre del corriente fueron liberados, por motivos humanitarios, por simpatía con sus familias y para permitirles proteger sus intereses y servir los del país, más de 6.000 presos que habían cumplido sendas penas de prisión y demostrado un buen comportamiento moral. Entre ellos figuraban algunos presos mencionados en las conclusiones de la reunión del Consejo de Administración celebrada el pasado mes de marzo, como U Zaw Htay, Daw Su Su Nway, U Min Aung y U Myo Aung Thant. También fueron liberados Daw Lay Lay Mon y U Tin Hla. A este respecto, no ha habido represalias ni acoso de parte de las autoridades contra quienes se acogieron al mecanismo de presentación de quejas establecido en virtud del Protocolo de Entendimiento Complementario, ni contra quienes lo respaldaron.
124. El Gobierno cumple de buena fe sus obligaciones jurídicas nacionales e internacionales en lo que respecta a los derechos de los trabajadores. Se están logrando resultados concretos y se conseguirá todavía más, pues en el país están empezando a articularse unas prácticas y unas bases democráticas. El orador está convencido de que durante esta reunión importante se considerarán de manera pragmática y constructiva los esfuerzos genuinos por promover y proteger los derechos de los trabajadores. El Gobierno de Myanmar seguirá trabajando con dinamismo para el bienestar de su pueblo, especialmente el de los trabajadores, y seguirá cooperando estrechamente con la OIT.
125. *La Unión Europea y sus Estados miembros*, a través de un representante del Gobierno de Dinamarca también en nombre de Albania, Armenia, Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia, Islandia, República de Moldova, Montenegro, Noruega, Serbia, Ucrania, y Turquía, agradece a la Oficina el documento en que se presentan las últimas novedades registradas respecto a la revisión de la legislación nacional destinada a lograr el cumplimiento del Convenio núm. 87. El orador se congratula de la Misión de Alto Nivel de la OIT efectuada en Myanmar en julio de 2011 y toma nota de la legislación redactada en consulta con la OIT. Desde la anterior misión que la OIT efectuó en febrero de este año se han logrado unos progresos patentes en el proceso legislativo. El orador toma nota de la información facilitada por el Gobierno, que evidencia algunas medidas positivas para el

cumplimiento de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en el país. Celebra estas señales positivas y anima al Gobierno a que las materialice. También exhorta al Gobierno a que vele por el cumplimiento efectivo de la nueva ley, en estrecha y amplia cooperación con la OIT, para contribuir a la cabal aplicación del Convenio núm. 87.

126. El orador también se congratula del reciente anuncio y de la reciente liberación de algunos presos políticos. La Unión Europea insta desde hace mucho tiempo a la liberación de todos los presos políticos y éste es un primer paso alentador, que sin embargo debe acompañarse de la liberación incondicional de todos los demás presos políticos todavía privados del ejercicio de sus derechos fundamentales, entre ellos el de la libertad sindical, e invita al Gobierno a que persevere en este cambio positivo. El orador toma nota de la creación de una comisión de derechos humanos en el país y anima al Gobierno a velar por que esta institución sea independiente, imparcial y eficaz. A la luz de todas estas novedades, la Unión Europea y sus Estados miembros respaldan la propuesta formulada por el Consejo de Administración en el sentido de que se aplaze hasta su reunión de marzo de 2012 la decisión de constituir una comisión de encuesta. Por último, alientan al Gobierno de Myanmar a que acepte mayor presencia de la OIT en el país para permitirle tratar las cuestiones referentes al Convenio núm. 87 e instaurar un mecanismo de examen de las quejas relativas a la violación de los derechos sindicales. El equipo presente en el país seguirá y vigilará atentamente la evolución de la situación respecto a los derechos laborales.
127. *Un representante del Gobierno de Tailandia* celebra las medidas importantes adoptadas para la entrada en vigor de la Ley sobre las Organizaciones Sindicales, y especialmente el hecho de que, con este fin, el Gobierno de Myanmar haya colaborado con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, cuyo asesoramiento jurídico ha tomado en consideración a lo largo del proceso de redacción. La nueva ley se ajusta a lo dispuesto en el Convenio núm. 87. El Consejo de Administración debería considerar este progreso en particular, y el proceso de reforma legislativa registrado en general en Myanmar, pues reflejan una evolución positiva. Desde que el Gobierno de Myanmar asumió el poder, no se dejan de experimentar cambios sustantivos en los ámbitos político, jurídico y socioeconómico. El Gobierno de Tailandia expresa la esperanza de que esta evolución desemboque en nuevas mejoras. En vista de ello, el Consejo de Administración debería reconsiderar la conveniencia de que se constituya una comisión de encuesta. Entretanto, la OIT debería atender la solicitud de cooperación y asistencia técnica cursada por Myanmar para que todas las partes interesadas en el proceso estén mejor informadas de sus derechos en virtud de la nueva ley y de la necesidad de fomentar el diálogo social.
128. *Un representante del Gobierno de Australia*, haciendo uso de la palabra en nombre de Nueva Zelandia, observa el vínculo intrínseco que existe entre la libertad sindical y la democracia, vínculo que ya destacó en la última reunión de la Conferencia. El derecho de libertad sindical y el derecho de sindicación son fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores. La Constitución política de Myanmar de 2008 prevé esos derechos en principio, pero el Gobierno de este país adopta hoy medidas para ajustar su legislación plenamente a lo dispuesto en el Convenio núm. 87. Australia y Nueva Zelandia se congratulan de la misión efectuada por la OIT en Myanmar en julio de 2011. También acogen con beneplácito la adopción, en octubre pasado, de la Ley sobre las Organizaciones Sindicales y esperan su entrada en vigor y la elaboración de las correlativas normas de desarrollo. El objetivo más apremiante es garantizar su efectivo cumplimiento. La ley debe aplicarse de manera equitativa, transparente y coherente en todo el país, y los ciudadanos deben quedar enterados de los derechos que se les reconocen en virtud de la nueva ley. Las autoridades deberían tomar medidas para dar a conocer mejor esta ley y para que se imparta formación al pueblo de Myanmar a fin de ayudarle a ejercer sus derechos. En este sentido, el Gobierno también debería seguir aprovechando plenamente los conocimientos especializados del Funcionario de Enlace de la OIT y la Oficina debería instaurar las

oportunas estructuras auxiliares. Aguardan con interés que, para la próxima reunión del Consejo de Administración, se hayan logrado más progresos tangibles. En vista de los avances actuales y de los que están por venir, convendría aplazar hasta marzo de 2012 el debate sobre la posibilidad de constituir una comisión de encuesta. De esta forma se podría brindar al Gobierno de Myanmar la oportunidad de demostrar que cumple su compromiso de ajustar plenamente su legislación al Convenio núm. 87.

129. *Un representante del Gobierno de Suiza* declara que su Gobierno se congratula de la decisión del Gobierno de Myanmar de invitar y acoger a especialistas de la OIT para que examinen la nueva ley. La Comisión de Expertos debería analizar la conformidad de esta última con el Convenio núm. 87, lo cual debería permitir entonces a la Comisión de Aplicación de Normas evaluar la situación en la 101.^a reunión de la Conferencia. El Gobierno de Suiza toma nota con satisfacción de la voluntad política y del compromiso manifestados por el Gobierno de Myanmar en cuanto a la elaboración de una ley que regule los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores. La redacción de dicha ley no ha sido más que el primer paso de la reforma. Su aplicación es un proceso que requiere medidas de seguimiento y apoyo para garantizar su eficacia. El Gobierno de Suiza espera que, en los próximos meses, los observadores puedan asistir a la creación de sindicatos independientes y ser testigos de que se respetan la libertad sindical y el derecho de huelga. Suiza anima al Gobierno de Myanmar a que prosiga la reforma y siga cooperando con la OIT. Ésta debería organizar una nueva misión para controlar la aplicación de la ley y su incidencia en la organización de los trabajadores, y para prestar la asistencia técnica necesaria a las autoridades, en particular respecto a la constitución de un mecanismo para la imposición de sanciones en casos de violación de la ley. La decisión de constituir una comisión de encuesta debería aplazarse hasta la reunión del Consejo de Administración en marzo de 2012. En general, el Gobierno de Suiza aplaude las novedades positivas, incluida la liberación de un número considerable de presos políticos, el inicio de un diálogo entre las autoridades y Aung San Suu Kyi, y la enmienda relativa al registro de los partidos políticos. Anima al Gobierno de Myanmar a que prosiga las reformas económicas y políticas, al tiempo que le pide la inmediata liberación de todos los presos políticos y la adopción de medidas adicionales para fortalecer el cumplimiento efectivo de los derechos humanos y la existencia del Estado de derecho. El recurso a un diálogo constructivo e integrador es también indispensable para lograr la paz y el desarrollo en las regiones fronterizas.
130. *Una representante del Gobierno del Japón* celebra la promulgación de la Ley sobre las Organizaciones Sindicales por la que se consagra la libertad sindical, aunque comprende que se tardará aún en redactar las correlativas normas de desarrollo. Su Gobierno expresa la esperanza de que se ponga el máximo empeño en esta empresa, sin dilación alguna, y de que el Gobierno de Myanmar reconozca las grandes expectativas que en la comunidad internacional generan esta legislación histórica y su aplicación efectiva. Con este afán, el Gobierno de Myanmar debería emprender una campaña de sensibilización para la promoción de esta ley. Japón piensa vigilar atentamente el cumplimiento efectivo de la ley. En vista de los esfuerzos positivos que realiza el Gobierno de Myanmar, por ahora no es necesario que se constituya una comisión de encuesta.
131. *Un representante del Gobierno de Viet Nam* declara que su Gobierno ha observado los cambios significativos experimentados en Myanmar en los doce últimos meses. El nuevo Gobierno ha tomado medidas positivas en aras de la reforma y la democracia, evidenciadas en particular por el diálogo con Daw Aung San Suu Kyi y la liberación de más de 6.300 presos, entre ellos 200 presos políticos, el pasado mes de octubre. También toma nota de la cooperación continua y constructiva con la OIT, cuya misión efectuada en julio de 2011 constituye un ejemplo aleccionador. La Oficina debería seguir cooperando con el Gobierno de Myanmar ayudándole a dar mejor a conocer la ley a fin de que los trabajadores puedan ejercer de manera efectiva sus derechos de libertad sindical y de

negociación colectiva. En vista de los progresos logrados, por el momento no sería conveniente constituir una comisión de encuesta.

132. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* recuerda que su Gobierno se ha mostrado a menudo muy preocupado por el incumplimiento grave y persistente por el Gobierno de Myanmar de las normas internacionales fundamentales sobre la libertad sindical. Las importantes novedades observadas en los últimos meses invitan sin embargo a un optimismo prudente para el futuro. La evolución más significativa ha sido la nueva Ley sobre las Organizaciones Sindicales. El orador celebra que la OIT haya sido consultada para su elaboración y de que el Gobierno haya sido receptivo a las recomendaciones de la Organización. Espera que la Comisión de Expertos analice la nueva legislación para garantizar su plena conformidad con el Convenio núm. 87, y confía en que el Gobierno se muestre igual de receptivo a las pautas adicionales que pudieran señalarle los expertos. El Gobierno debería velar por la entrada en vigor de la nueva ley y por su aplicación efectiva a todos los sindicatos legítimos que aspiren a representar a los trabajadores en el lugar de trabajo. Esta novedad representa un cambio fundamental en todos los planos, y ello exigirá un largo período de aprendizaje para todas las partes. La OIT debería hacer cuanto esté en sus manos para coadyuvar a este proceso educativo en el ejercicio de su mandato. Un entorno que propicie la libertad sindical y los derechos sindicales también podría contribuir eficazmente a la eliminación del trabajo forzoso. El Gobierno de los Estados Unidos es por tanto también partidario de que se amplíe la presencia de la OIT en el país, concretamente para promover la libertad sindical, y espera que el Gobierno de Myanmar también comprenda los motivos por los que esta ayuda debe prestarse *in situ*. Del mismo modo, espera que el Gobierno de Myanmar reconozca la valiosa función que los activistas sindicales podrían desempeñar en la promoción y el cumplimiento de la prometida legislación de nueva planta, y le insta a que libere a cuantas personas se hallen todavía encarceladas por haber ejercido el derecho de sindicación. Resulta obvio que la situación dista aún de estar resuelta, pero resultaría apropiado aplazar hasta el mes de marzo la decisión de constituir una comisión de encuesta. De esta forma se brindaría al Consejo de Administración y a los órganos de control de la OIT la oportunidad de evaluar la nueva legislación y de observar la evolución de la situación a la espera de que se cumpla la promesa de que se apliquen la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva para todos los trabajadores.
133. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* destaca la importancia que reviste la observancia de los convenios fundamentales. El respeto de los derechos humanos, el imperio de la ley y la democracia son los valores fundamentales de todo gobierno responsable, de forma que toda infracción de los mismos debe ser examinada por la OIT, así como por su Consejo de Administración y sus órganos de control. Su Gobierno toma nota de la adopción de la nueva Ley Reguladora de las Organizaciones de Trabajadores, y entiende que la Comisión de Expertos deberá analizarla e informar oportunamente al Consejo de Administración al respecto. Su delegación cree que la nueva ley se ciñe a las normas internacionales en lo referente al registro, a los derechos y obligaciones de los sindicatos, al derecho de huelga y sus limitaciones, y al proceso de impugnación. Se espera que la adopción de esta ley promueva el desarrollo de las actividades sindicales en Myanmar. La cooperación de la OIT ha sido fructuosa y la labor que el Consejo de Administración ha dedicado a esta cuestión también ha contribuido a esta evolución positiva. Por ahora sería pues prematuro constituir una comisión de encuesta.
134. *Una representante del Gobierno del Canadá* celebra que se haya invitado a especialistas de la OIT para deliberar sobre los pormenores del proyecto de ley antes de su finalización y alberga la esperanza de que el Gobierno de Myanmar esté en condiciones de anunciar la entrada en vigor de dicha norma en marzo de 2012. El Canadá recalca con insistencia la importancia de que respeten y cumplan las obligaciones inherentes a la libertad sindical.

La promulgación de esta ley representa un paso esencial, pero sin su entrada en vigor a la mayor brevedad posible y sin el compromiso genuino de garantizar su aplicación adecuada y efectiva no podrán alcanzarse esos objetivos. La OIT debería prestar asistencia técnica para garantizar la correcta aplicación de la ley, y el Gobierno de Myanmar debería aceptar ese apoyo además de otorgar los preceptivos visados al Funcionario de Enlace para que pueda rodearse adecuadamente del personal de la Oficina que necesite. Si bien la evolución ha sido positiva, el Canadá subraya que el Gobierno de Myanmar debería liberar de inmediato a todos los presos políticos. La política del régimen consistente en encarcelar sistemáticamente a quienes ejercen sus derechos sindicales fundamentales socava la democracia y los derechos vinculados a la libertad sindical. La decisión de constituir una comisión de encuesta debería aplazarse hasta el mes de marzo de 2012, de forma que el Consejo de Administración tenga la oportunidad de evaluar los progresos realizados y la medida en que el Gobierno de Myanmar ha cumplido su promesa de aplicar la nueva legislación sin dilaciones y con dinamismo.

135. *Un representante del Gobierno de la India* aplaude los esfuerzos del Gobierno de Myanmar por introducir las reformas legislativas necesarias en relación con el Convenio núm. 87. Toma nota de que por la Ley sobre las Organizaciones sindicales se deroga la Ley de Sindicatos de 1926. La nueva ley permitirá a los trabajadores en Myanmar constituir organizaciones y promover los correlativos derechos. Reconoce la valiosa asistencia técnica prestada por la OIT en el proceso de redacción. Resulta claro que el Gobierno de Myanmar se compromete a tratar los problemas vinculados a la libertad sindical. Su Gobierno exhorta al de Myanmar a que fomente un clima de diálogo que, a su vez, facilite una cooperación constructiva entre éste y la OIT con respecto al Convenio núm. 87.
136. *Un representante del Gobierno de China* declara que su delegación ha escuchado atentamente la intervención del representante del Gobierno de Myanmar. Ha tomado nota de que, desde la reunión del Consejo de Administración celebrada el pasado mes de marzo, se han adoptado medidas efectivas en aras de la observancia del Convenio núm. 87. El Presidente de Myanmar ha firmado la Ley sobre las Organizaciones Sindicales por la que se protegen la libertad sindical y el derecho de huelga. El Gobierno de Myanmar ha cooperado activamente con la OIT y ha empezado a redactar otras normas conexas. El Gobierno de China está convencido de que debería continuar el diálogo entre el Gobierno de Myanmar y la OIT, y de que la Organización debería prestar la oportuna asistencia técnica. De momento no resulta apropiado que se constituya la comisión de encuesta.
137. *Una representante del Gobierno de Cuba* declara que su delegación toma nota de la información facilitada por el Gobierno de Myanmar, que resalta los esfuerzos y la voluntad de este Gobierno por cooperar, así como su determinación para entablar un proceso de diálogo y entendimiento. El Gobierno de Cuba respalda la decisión de que no se constituya una comisión de encuesta, a fin de que el Gobierno de Myanmar tenga la oportunidad de seguir introduciendo las enmiendas pertinentes en su legislación para lograr la aplicación efectiva del Convenio núm. 87. A este respecto, Cuba alienta la cooperación técnica y un diálogo constantes entre el Gobierno de Myanmar y la OIT, pues son éstos dos elementos indispensables para el buen éxito del proceso.

Decisión

138. ***El Consejo de Administración, habida cuenta de la evolución de la situación desde el último examen de este asunto, que tuvo lugar en el mes de marzo de 2011:***

- a) *exhorta al Gobierno de la República de la Unión de Myanmar a recurrir al asesoramiento y a la ayuda de la OIT y, para ello, a afirmar y aumentar la capacidad del Funcionario de Enlace de la OIT para fomentar la creación de un entorno propicio para la aplicación de la nueva Ley de Organizaciones Sindicales y la puesta en práctica de cualesquiera reglamentos de una manera que guarde conformidad con los principios de libertad sindical;*
- b) *decide aplazar hasta su 313.ª reunión (marzo de 2012) la adopción de una decisión sobre el establecimiento de una comisión de encuesta.*

(Documento GB.312/INS/7, párrafo 6, en su forma enmendada.)

Octavo punto del orden del día

Información actualizada sobre la misión tripartita de alto nivel a la República Bolivariana de Venezuela

- 139. No se debate este punto del orden del día.

Noveno punto del orden del día

Informes del Comité de Libertad Sindical (documento GB.312/INS/9)

- 140. *El Presidente del Comité de Libertad Sindical expresa satisfacción por haberse elegido a un antiguo miembro del Comité como Presidente del Consejo de Administración y lo felicita. Declara que de los 169 casos sometidos al Comité, 43 fueron examinados en cuanto al fondo. En lo que respecta a los casos núms. 2528 (Filipinas), 2655 (Camboya), 2714 (República Democrática del Congo), 2807 (República Islámica del Irán), 2822 (Colombia) y 2859 (Guatemala), el Comité ha observado que, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de las quejas, no se han recibido observaciones de los gobiernos interesados, por lo que ha hecho un llamamiento a dichos gobiernos instándolos a que transmitan con urgencia sus observaciones. En relación con la República Democrática del Congo, el Comité se ha visto obligado a examinar tres casos sin contar con las observaciones que esperaba recibir del Gobierno, no obstante haber mantenido discusiones al respecto con sus representantes en nombre del Comité durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Por consiguiente, el Comité propone que el Gobierno recurra a la asistencia técnica de la Oficina para la preparación de la información solicitada.*
- 141. En cuanto al curso dado a sus recomendaciones, el Comité ha examinado 31 casos respecto de los cuales los gobiernos le informaron sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a dichas recomendaciones y ha tomado nota con satisfacción o interés de la evolución positiva que se ha observado en siete de ellos: casos núms. 2742 (Estado Plurinacional de Bolivia), 2292 (Estados Unidos), 2567 (República Islámica del Irán), y 2400, 2661, 2671 y 2603 (Perú). Se ha producido una evolución particularmente satisfactoria en los casos relativos a Perú, como una reciente decisión de la Corte Constitucional y un decreto supremo que garantizan el respeto de los derechos sindicales de los funcionarios públicos. En el caso de larga data relativo a una organización de empleadores que había sido disuelta en la República Islámica del Irán, el Comité ha

recibido con agrado la confirmación de que se han tomado las medidas necesarias para reinscribir y reconocer a la Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán (ICEA). Por último, en un caso relativo a los derechos de negociación colectiva de los funcionarios de seguridad del transporte de los Estados Unidos, el Comité ha acogido con agrado el reconocimiento del derecho de sindicación y de negociación colectiva de estos trabajadores, que han podido elegir a su representante sindical a los efectos de la negociación colectiva.

142. El Comité desea señalar a la atención del Consejo de Administración tres casos por considerarlos graves y urgentes. Se trata de los casos núms. 2318 (Camboya), 2516 (Etiopía) y 2723 (Fiji). El caso relativo a Camboya se refiere a los asesinatos de tres dirigentes sindicales ocurridos entre cuatro y siete años atrás, y la falta total de esfuerzos significativos para llevar a cabo las investigaciones necesarias con el fin de determinar quiénes fueron los responsables de los asesinatos. Si bien acoge con satisfacción la puesta en libertad de las personas que fueron condenadas por estos crímenes en juicios en los que no se respetaron las reglas del debido proceso, el Comité insta una vez más al Gobierno a asegurar que se lleve a cabo de manera inmediata una investigación exhaustiva e independiente de los asesinatos de Chea Vichea, Ross Sovanareth y Hy Vuthy a fin de garantizar que toda la información disponible sea presentada ante los tribunales con el objeto de identificar a los verdaderos asesinos e instigadores del asesinato de estos dirigentes sindicales, sancionar a los culpables y poner así término a la actual situación de impunidad.
143. En relación con Etiopía, el Comité ha examinado el caso desde hace varios años y se ha visto obligado a declarar que lamenta profundamente que el Gobierno no haya facilitado ninguna información nueva o respondido a los nuevos alegatos presentados por los querellantes a pesar del tiempo transcurrido, y también que el sindicato de docentes, la Asociación Nacional de Maestros (NTA), todavía no haya sido registrado tres años después de presentar una solicitud con ese fin. El Comité ha instado al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que las autoridades competentes registren la NTA sin demora a fin de que los maestros puedan ejercer plenamente el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de sus intereses. El Comité ha solicitado al Gobierno que inicie una investigación exhaustiva e independiente sobre los alegatos de intimidación y acoso, y que comunique informaciones completas sobre los resultados de la investigación.
144. Por último, el Comité ha expresado su profunda preocupación en relación con el caso relativo a Fiji, que fue presentado inicialmente al Comité por la Asociación de Docentes de Fiji (FTA). Desafortunadamente, en los nuevos alegatos presentados por el Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) se han incluido informaciones adicionales acerca de actos graves de violencia e intimidación. Además de sus anteriores llamamientos a la inmediata reincorporación en su cargo del Sr. Koroi, presidente de la FTA, el Comité ha expresado su profunda preocupación por el gran número de alegatos relativos a agresiones físicas y actos de acoso e intimidación cometidos con el objeto de impedir que los dirigentes y los afiliados sindicales ejerzan el derecho de libertad sindical. El Comité ha pedido encarecidamente al Gobierno que realice sin demora una investigación independiente de los incidentes antes mencionados, en particular respecto de las repetidas agresiones físicas y actos de acoso ejercidos de forma recurrente contra el Secretario nacional del FICTU, y que le transmita informaciones detalladas sobre los resultados de la investigación y las medidas adoptadas para subsanar dicha situación. El Comité, alarmado nuevamente por el reciente arresto del Secretario nacional y del Presidente del FICTU, ha instado nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se retiren inmediatamente todos los cargos formulados contra estas personas. El Comité también ha considerado que el decreto, recientemente aprobado, relativo al empleo en las industrias nacionales esenciales ha dado lugar a

numerosas violaciones de los Convenios núms. 87 y 98, por lo que ha insistido en que⁴ el Gobierno modifique sus disposiciones cuanto antes. Dada la gravedad de los alegatos de las organizaciones querellantes y la falta de un panorama completo de la situación en el terreno, el Comité ha exhortado al Gobierno a que acepte el envío de una misión de contactos directos encargada de esclarecer los hechos y prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de encontrar soluciones adecuadas, de conformidad con los principios de la libertad sindical.

145. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* apoya la adopción del informe. Al examinar durante la reunión 43 casos en cuanto al fondo, junto con un número de casos aún más importante en los que ha sido informado de la evolución de la situación, el Comité ha realizado un gran volumen de trabajo. Los miembros empleadores del Comité respaldan el deseo del Presidente de mantener cierta continuidad en los métodos de trabajo del Comité, sin dejar de examinar y poner en práctica algunas de las iniciativas acordadas, acerca de las cuales se presentó un informe en junio de 2011.
146. Los empleadores observan con preocupación que hay un desequilibrio en los casos relativos a América Latina, lo que no es un fenómeno nuevo, pero que merece un examen de las soluciones recientes y de las que se podrían tomar. En un cierto número de casos, como el caso núm. 2571 (El Salvador), los gobiernos han dado respuestas completas y convincentes, lo que ha redundado en una disminución de las preocupaciones manifestadas anteriormente o en la aplicación de las recomendaciones formuladas. Esto es digno de elogio y demuestra de qué manera las respuestas de los gobiernos pueden contribuir a que concluyan los casos. Sin embargo, en la presente reunión se han tratado muchos casos en los que, desafortunadamente, los gobiernos no han respondido o han enviado únicamente respuestas parciales. En consecuencia, el Comité ha recordado a los gobiernos las responsabilidades que les incumben en su calidad de Miembros de la OIT y la posibilidad de que, si el Comité se ve obligado a actuar únicamente sobre la base de alegatos de incumplimiento de las obligaciones, éste llegue a conclusiones desequilibradas o incorrectas.
147. Los empleadores hacen hincapié en un cierto número de casos. Con respecto al caso núm. 2723 (Fiji), mencionan algunos hechos alarmantes y lamentables relacionados al respeto de la libertad sindical y los derechos fundamentales en el trabajo. Este caso se refiere a actos de violencia, acoso e intimidación y al encarcelamiento de altos dirigentes sindicales. El Comité no sólo señala a la atención del Consejo de Administración esta situación extremadamente grave, sino que también recomienda que el Gobierno acepte una misión de contactos directos relativa a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98. De hecho, esta situación grave y urgente ha empeorado, incluso en el período de la reunión del Comité, al cual se ha informado de que el Secretario nacional del FICTU ha sido detenido arbitrariamente. Como representantes de los empleadores del mundo, el Grupo de los Empleadores hace un llamamiento a unirse a la comunidad internacional en la condena de estas violaciones flagrantes que manchan el buen nombre y reputación de ese bello país. Sólo unos días atrás, los líderes del G-20 reunidos en Cannes han instado a la OIT a que promueva la ratificación de los convenios fundamentales, entre los cuales los Convenios núms. 87 y 98 son los más importantes, convenios que, según ha observado el Comité en la presente reunión, el Gobierno de Fiji vulnera de manera flagrante, grave y persistente. Estas infracciones son una afrenta al Comité y a la Organización, así como al G-20. La actitud desdeñosa y la falta de cooperación del Gobierno son aún más alarmantes. El Comité insta al Gobierno a asumir un compromiso ante la comunidad internacional acerca de estas cuestiones y a ofrecer una reparación inmediata a los dirigentes sindicales que han sido objeto de medidas arbitrarias de arresto, detención, acoso e intimidación.
148. El caso núm. 2516 (Etiopía) es otro caso grave y urgente, en el que el Gobierno no ha llevado a cabo investigaciones independientes de los alegatos de asesinato, tortura y

encarcelamiento de dirigentes sindicales; el Comité lamenta profundamente la falta de colaboración del Gobierno. En el caso núm. 2318 (Camboya), el hecho de que el Gobierno no haya respondido a graves acusaciones similares ha dado lugar a que el Comité señale especialmente este caso a la atención del Consejo de Administración.

149. El Comité también ha examinado varias quejas relativas a disposiciones legislativas en materia de representatividad de las asociaciones a los efectos de la negociación colectiva. Por ejemplo, con respecto a los casos núms. 2750 (Francia) y 2805 (Alemania), el Comité ha señalado que no hay violación de los Convenios núms. 87 y 98 cuando las autoridades nacionales prescriben reglas de representatividad para la negociación colectiva de alto nivel, a condición que estas reglas se basen en criterios objetivos y no restrinjan la libertad de los sindicatos o de las organizaciones de empleadores para elegir a sus representantes, ni impidan que los sindicatos minoritarios realicen actividades a nivel de las empresas. En ambos casos, las conclusiones del Comité han sido respaldadas por el hecho de que en estos países existen procesos fiables de diálogo social, lo que es una garantía tanto para los gobiernos como para los interlocutores sociales.
150. En los casos núms. 2788 (Argentina) y 2794 (Kiribati), se ha puesto de relieve un principio importante para los empleadores, que el Comité ha aceptado, a saber, que en virtud del Convenio núm. 87 los empleadores pueden retener los salarios de quienes ejercen el derecho de huelga.
151. Con respecto al caso núm. 2795 (Brasil), también se ha puesto de relieve un principio útil en el contexto de los conflictos laborales, a saber, que en el marco de un arbitraje voluntario el hecho de no poder emprender nuevas acciones sindicales reivindicativas hasta que se dicte el fallo definitivo no es contrario a los principios de la libertad de sindical.
152. Con respecto al caso núm. 2814 (Chile), el Comité ha aceptado incluir la expresión «en caso de ser necesario» en la primera frase del párrafo 443, en el entendido de que, en caso de conflicto, las partes deben agotar todas las instancias disponibles en el plano nacional antes de suspender las actividades.
153. En el mismo sentido, por lo que se refiere al caso núm. 2741 (Estados Unidos), al examinar los alegatos sobre infracciones a la legislación estatal se ha reconocido que pueden existir otros existir sistemas de resolución de conflictos distintivos del ejercicio del derecho de huelga, siempre y cuando el derecho de huelga también pueda ejercerse libremente.
154. El caso núm. 2838 (Grecia) plantea dificultades al Comité y a los empleadores, pues se refiere a la restricción del derecho de huelga de los trabajadores del sector marítimo con el argumento de que en un país insular el transporte entre las islas es considerado como un servicio esencial. Sin embargo, los empleadores reconocen que el Comité ha establecido desde hace mucho tiempo unos principios que permiten la adopción de disposiciones relativas al servicio mínimo, las cuales pueden aplicarse, al menos en parte, a la cuestión objeto de la queja. En este caso, el Comité ha recomendado entablar un diálogo en el plano nacional para determinar qué niveles de servicio mínimo se pondrán en práctica en el futuro.
155. En lo referente al caso núms. 2815 (Filipinas), el Comité ha recordado a los gobiernos que, cuando una queja se refiere a empresas específicas, en su respuesta al Comité deberían incluir las opiniones de las empresas de que se trate, obtenidas a través de las organizaciones nacionales de empleadores.
156. En el caso núm. 2832 (Perú) se ha afirmado otro principio que los empleadores consideran importante. En referencia a los actos de violencia y los daños a la propiedad relacionados con acciones de huelga, el Comité ha reafirmado el principio establecido según el cual la

protección que el Convenio prevé respecto del derecho de huelga no tiene por objeto eximir a las personas o las organizaciones de la responsabilidad penal en que pueden recurrir por daños y perjuicios, violación de propiedad o delitos similares.

157. En el caso núm. 2804 (Colombia), el Comité ha instado al Gobierno a autorizar la negociación colectiva de buena fe a propósito de las pensiones, a pesar de la legislación existente sobre esta cuestión. Sin embargo, el Comité ha observado que el resultado de las negociaciones se aplica automáticamente a las partes a nivel nacional y ha tomado la precaución de ejercer su jurisdicción únicamente con respecto al Convenio núm. 98, el cual no se refiere a las cuestiones más amplias de la política de pensiones.
158. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* se refiere a la situación de Fiji en relación con el caso núm. 2723. El examen de este caso grave y urgente se ha realizado en circunstancias de particular tensión, dado que el Secretario nacional y el Presidente del FICTU han sido detenidos mientras se desarrollaba la presente reunión. La lista de las violaciones de los derechos humanos y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es muy larga en Fiji, y comprende el acoso, la intimidación y la detención arbitraria de quienes ejercen la libertad de reunión, la libertad de expresión y la libertad sindical. Los trabajadores toman nota con agrado de que algunos sindicalistas detenidos durante el examen de la queja hayan sido puestos en libertad, pero en vista de la persistencia de una situación extremadamente grave en el país, reiteran el llamamiento que han hecho a la comunidad internacional a fin de que intervenga para restablecer las libertades democráticas, el Estado de derecho y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los trabajadores felicitan al Comité por haber llegado a la conclusión unánime de que debería enviarse sin demora una misión de contactos directos a Fiji.
159. El caso núm. 2318 (Camboya) es extremadamente grave, ya que se refiere al asesinato no investigado de tres sindicalistas y que el Gobierno persiste en no responder a los pedidos de información que le ha dirigido el Comité.
160. El caso núm. 2516 (Etiopía) es también un caso que el Consejo de Administración conoce muy bien. Se refiere a alegatos de injerencia en las actividades sindicales a través de amenazas, despidos, detenciones y malos tratos. El Gobierno no ha enviado ninguna información.
161. En varios otros casos (núms. 2733 (Albania), 2739 y 2795 (Brasil), 2808 (Camerún), 2794 (Kiribati), y 2713, 2715 y 2797 (República Democrática del Congo)), los Gobiernos no han respondido a las solicitudes de información. Esto es inaceptable, ya que implica dejar sin resolver situaciones en las que se alegan violaciones de los derechos sindicales. La OIT y el Consejo de Administración deben ejercer su influencia sobre esos países con el fin de alentarlos a solicitar la asistencia técnica de la OIT en materia de libertad sindical y derecho de sindicación.
162. El Grupo de los Trabajadores también ha tomado nota de que la crisis y las medidas de austeridad se invocan ahora como causas que justifican las violaciones de los derechos sindicales. Por ejemplo, en Grecia, en el sector del transporte marítimo, las restricciones del derecho de huelga se han agravado debido a una orden de movilización civil por la que se prohibió que los trabajadores marítimos participaran en una huelga nacional el 11 de abril de 2011.
163. En la Argentina (caso núm. 2817), la privatización del ferrocarril ha provocado el debilitamiento del derecho de negociación colectiva, también amenazado por las reformas que favorecen la descentralización de la negociación colectiva en detrimento de los acuerdos nacionales. Con respecto a los casos núms. 2826 (Perú) y 2759 (Francia), se indica que se ha vulnerado el derecho de huelga en el sector del petróleo.

164. Varios casos se refieren a la violación del derecho de huelga. En algunos (núms. 2814 (Chile), 2361 (Guatemala), 2648 (Paraguay) y 2832 (Perú)) se ha indicado que se ha despedido o trasladado a sindicalistas; en el caso núm. 2714 (Estados Unidos), se ha sancionado a dirigentes sindicales con multas severas o encarcelamiento. Junto con tomar nota de las iniciativas adoptadas en favor de la negociación colectiva, el Comité ha invitado a los gobiernos a ratificar los Convenios núms. 87 y 98.
165. En varios casos se siguen observando actos de injerencia en las actividades de los sindicatos, en particular en los casos núms. 2571 (El Salvador) y 2708 (Guatemala), y de obstaculización a la creación de sindicatos, lo que incluye los despidos (caso núm. 2781 (El Salvador)). Sin embargo, en este último caso, corresponde destacar la acción positiva del Gobierno. Los casos núms. 2825 (Perú) y 2815 (Filipinas) se refieren también a despidos antisindicales, y cabe lamentarse de que el Gobierno sólo haya enviado una respuesta parcial. En el caso núm. 2843 (Ucrania), el Comité ha tenido que recordar al Gobierno que la imposición de cualquier tipo de requisitos de autorización previa se considera como un obstáculo a la libertad sindical.
166. Los trabajadores desean destacar que las conclusiones relativas al caso núm. 2816 (Perú) confirman que la utilización de los sistemas de correo electrónico en las empresas debe considerarse como uno de los medios de comunicación a disposición de los sindicatos con arreglo a condiciones que podrían determinarse mediante la negociación colectiva. También señalan que los problemas relativos a una queja en Portugal se han resuelto mediante la negociación colectiva.
167. En relación con el caso núm. 2620 (República de Corea), los trabajadores han tenido que recordar una vez más que los trabajadores migrantes deben beneficiarse de los mismos derechos que tienen los demás trabajadores y estar amparados por los principios de libertad sindical.

Decisión

168. ***El Consejo de Administración toma nota de la introducción del informe del Comité de Libertad Sindical, tal como figura en los párrafos 1 a 162, y adopta las recomendaciones del Comité contenidas en los siguientes párrafos de dicho informe: 173 (caso núm. 2733: Albania); 203 (caso núm. 2805: Alemania); 255 (caso núm. 2788: Argentina); 276 (caso núm. 2798: Argentina); 308 (caso núm. 2817: Argentina); 315 (caso núm. 2739: Brasil); y 327 (caso núm. 2795: Brasil).***
169. *Un representante del Gobierno de Camboya informa al Consejo de Administración que aún no se ha cerrado el caso relativo al asesinato de un sindicalista. La autoridad competente sigue realizando investigaciones y el Gobierno mantendrá informada a la Oficina acerca de la evolución de la situación. En cuanto al caso relativo a la empresa JAPAN-APSARA Safeguarding Angkor (JASA), el Consejo de Arbitraje expidió un laudo el 29 de enero de 2011, que no se ha aplicado a raíz de la queja presentada por los trabajadores contra el empleador. Ambas partes pueden continuar el procedimiento judicial en los tribunales. En el caso de la autoridad para la protección y la gestión de Angkor y la región de Siem Reap (APSARA), la parte empleadora ha presentado una queja contra el laudo expedido por el Consejo de Arbitraje en febrero de 2010; en el caso relativo al sitio turístico de Angkor, la parte trabajadora retiró su queja en enero de 2010; y en el caso de la empresa NAGA World, el Consejo de Arbitraje emitió un laudo en septiembre de 2010. El Gobierno presentará al Comité todas las pruebas y los documentos complementarios, para su examen.*

Decisión

170. *El Consejo de Administración adopta las recomendaciones que figuran en los párrafos siguientes: 338 (caso núm. 2318: Camboya); 357 (caso núm. 2802: Camerún); 399 (caso núm. 2812: Camerún); 421 (caso núm. 2842: Camerún); 445 (caso núm. 2814: Chile); 470 (caso núm. 2710: Colombia); 500 (caso núm. 2793: Colombia); 543 (caso núm. 2796: Colombia); 572 (caso núm. 2804: Colombia); 600 (caso núm. 2620: República de Corea); 616 (caso núm. 2571: El Salvador); 667 (caso núm. 2781: El Salvador); 698 (caso núm. 2836: El Salvador); 739 (caso núm. 2785: España); 775 (caso núm. 2741: Estados Unidos); y 808 (caso núm. 2516: Etiopía).*
171. *Un representante del Gobierno de Australia, haciendo uso de la palabra en nombre de su Gobierno y del Gobierno de Nueva Zelandia, expresa profunda preocupación por la detención de dirigentes sindicales en Fiji. El régimen está tratando de intimidar a los sindicalistas y de restringir su capacidad de representar a los trabajadores. Con tal fin, limita los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores. Los sindicatos desempeñan un papel esencial en la defensa de los trabajadores, y sus actividades son objeto de amenazas. El decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo) de 2011 erosiona aún más la capacidad de los sindicatos para proteger los derechos de los trabajadores, que ya han sido restringidos en virtud de regímenes de excepción. Los esfuerzos concertados del régimen para obstaculizar la labor de los sindicatos son una afrenta a los principios fundamentales de libertad sindical reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos e infringen las obligaciones que incumben al Gobierno en virtud de los convenios de la OIT. Por consiguiente, el orador insta al Gobierno de Fiji a que garantice al Sr. Urai un juicio libre y justo según las reglas del debido proceso judicial. Además, invita al Gobierno de Fiji a que adopte medidas concretas con miras a la celebración de elecciones libres e imparciales, gracias a las cuales Fiji retornará a la democracia y al Estado de derecho.*

Decisión

172. *El Consejo de Administración adopta las recomendaciones que figuran en los párrafos siguientes: 847 (caso núm. 2723: Fiji); 964 (caso núm. 2750: Francia); 1043 (caso núm. 2841: Francia); 1080 (caso núm. 2838: Grecia); 1097 (caso núm. 2361: Guatemala); 1122 (caso núm. 2708: Guatemala); 1140 (caso núm. 2794: Kiribati); 1148 (caso núm. 2648: Paraguay); 1175 (caso núm. 2834: Paraguay); 1223 (caso núm. 2816: Perú); 1260 (caso núm. 2825: Perú); 1305 (caso núm. 2826: Perú); 1317 (caso núm. 2831: Perú); 1334 (caso núm. 2832: Perú); 1385 (caso núm. 2815: Filipinas); 1412 (caso núm. 2729: Portugal); 1425 (caso núm. 2713: República Democrática del Congo); 1437 (caso núm. 2715: República Democrática del Congo); 1457 (caso núm. 2797: República Democrática del Congo); y 1499 (caso núm. 2843: Ucrania); y adopta el 362.º informe del Comité de Libertad Sindical en su totalidad.*

Declaración del Grupo de los Trabajadores sobre la situación en Fiji

173. El Gobierno de Fiji, dirigido por una junta militar desde el golpe de Estado de 2006, ha emprendido una campaña agresiva e ilegal con el fin de dismantelar el movimiento sindical mediante la utilización de la fuerza bruta, el encarcelamiento de dirigentes sindicales y la promulgación de decretos ejecutivos que han privado a la mayoría de los

trabajadores de Fiji de los derechos laborales internacionales fundamentales establecidos en los instrumentos de la OIT.

174. El régimen ha encarcelado a dirigentes sindicales imputándoles cargos cuestionables en represalia por sus actividades sindicales. En numerosas ocasiones, los militares han maltratado, agredido y acosado gravemente a altos dirigentes sindicales de Fiji. En algunos casos, los maltratos y agresiones les ha causado lesiones permanentes.
175. En virtud de las ordenanzas de emergencia pública adoptadas por el Gobierno en 2009, es ilegal celebrar reuniones sindicales sin la autorización del régimen; desde entonces, sencillamente no se ha concedido ninguna autorización para mantener reuniones. Además, las ordenanzas autorizan a la policía a dispersar las reuniones sindicales, lo que ocurrió en varias oportunidades durante el año 2010.
176. El régimen ha intentado impedir que los dirigentes sindicales se dirijan a la Conferencia Internacional del Trabajo y ha impuesto la prohibición de viajar al secretario general del Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji. Desde 2009, el régimen ha expedido varios decretos que reducen drásticamente el número de sindicatos y los derechos laborales en los sectores público y privado. Asimismo, ha eliminado la posibilidad de recurrir a la justicia para obtener la revisión de las causas y reparación por violaciones pasadas, presentes y futuras. También ha anulado el derecho de cuestionar la legalidad de los decretos vigentes. Esas reformas radicales se han hecho sin que se hayan celebrado consultas con los sindicatos.
177. El Gobierno ha promulgado un reglamento sobre las industrias nacionales esenciales y las corporaciones designadas, que pone en aplicación el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo) de 2011; de esta manera, ha hecho caso omiso de la solicitud específica que le presentó la OIT, en el sentido de que no se permitiera que el decreto entrara en vigor. El citado reglamento se aplica a los sectores de las finanzas, las telecomunicaciones, la aviación civil y los servicios públicos que son considerados como servicios esenciales; además, permite que el régimen incluya en su ámbito de aplicación a cualquier otro sector de la economía, cómo y cuando quiera.
178. Los trabajadores han tomado nota de las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical, que ha denunciado éstas y otras violaciones de los derechos del trabajo. Existe una persistente falta de voluntad por parte del régimen de colaborar con los interlocutores sociales y la comunidad internacional, incluida la OIT.
179. En vista de estos graves motivos de preocupación, el Grupo de los Trabajadores condena enérgicamente la acción del Gobierno de Fiji y pide al Director General que, en primer lugar, siga de cerca la situación de Fiji e intervenga para proteger los derechos humanos y laborales de los trabajadores de Fiji y, en segundo lugar, se asegure de que las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical en el párrafo 558 de su 358.º informe se apliquen plenamente, en particular el párrafo e) según el cual «dada la gravedad de las alegaciones de las organizaciones querellantes y a falta de un panorama completo de la situación en el terreno, el Comité invita al Gobierno a que acepte el envío de una misión consultiva tripartita de la OIT para esclarecer los hechos y prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de encontrar soluciones adecuadas en un marco de respeto de los principios de libertad sindical».
180. Por último, los trabajadores piden al Director General que informe con carácter urgente al Secretario General y a todos los jefes de los organismos de las Naciones Unidas acerca del grave empeoramiento de la situación de los sindicatos y de los derechos humanos en Fiji, y que los invite a tomar cuestiones en consideración en sus relaciones con Fiji y a suspender toda cooperación si la situación en Fiji se mantiene sin cambios.

Décimo punto del orden del día

Instituto Internacional de Estudios Laborales (documentos GB.312/INS/10 y GB.312/INS/10 (Add.))

- 181.** El *Vicepresidente empleador de la Junta Directiva del Instituto* aclara que, si bien el Instituto dispone tanto de un programa como de un presupuesto, ambos documentos no están conectados. Los documentos que el Consejo de Administración tiene ante sí no especifican la asignación de fondos a los diversos programas que el Instituto tiene planificados. Se ha pedido la inclusión de información al respecto en futuros planes para orientar tanto a la Junta como al Consejo de Administración en cuanto a las prioridades en las que se basa la asignación de recursos.
- 182.** El orador acoge con satisfacción la determinación de reforzar el Instituto, lo cual reforzará a su vez la labor de la OIT en materia de coordinación de políticas y su posición ante otros organismos internacionales al dotarla de informes y propuestas analíticos y basados en hechos fehacientes.

Decisión

183. El Consejo de Administración:

- a) tomó nota del Informe de la 53.ª reunión de la Junta Directiva del Instituto Internacional de Estudios Laborales;*
- b) refrendó el programa y aprobó el presupuesto del Instituto Internacional de Estudios Laborales para 2012-2013, tal y como se indica en el anexo I del documento GB.312/INS/10 (Add.);*
- c) aceptó las contribuciones y los donativos que se relacionan en el anexo II del documento GB.312/INS/10 (Add.)*

(Documento GB.312/INS/10 (Add.), párrafo 2.)

Undécimo punto del orden del día

Informe de la 73.ª reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (documentos GB.312/INS/11/1 y GB.312/INS/11/2)

- 184.** El *Vicepresidente empleador* destaca la necesidad de una inversión constante en formación, ya que se trata de una herramienta indispensable para afrontar el cambio económico y demográfico. Es esencial pasar a un planteamiento realista que dé importancia a la iniciativa empresarial. Por consiguiente, el orador acoge con satisfacción el Plan Estratégico para 2012-2015. Sin embargo, debería prestarse más atención a la planificación de la continuidad de la actividad institucional y al incremento de la eficiencia de las estructuras administrativas y de apoyo. Es asimismo vital explorar y aprovechar las oportunidades de financiación externa y acelerar la optimización de los procedimientos operativos y administrativos internos, pues los gastos fijos han de reducirse.

- 185.** *Un representante del Gobierno de Sri Lanka* dice que la labor del Centro de Turín es crucial para el desarrollo socioeconómico de los Estados Miembros de la OIT. Por ejemplo, la Academia de Administración del Trabajo les ha permitido compartir experiencias sobre estrategias de administración del trabajo para afrontar la actual crisis económica.
- 186.** *Un representante del Gobierno de la India* dice que el Centro debería ampliar su colaboración con la OIT y con instituciones regionales y nacionales con el fin de abordar cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo en los países en desarrollo y los países subdesarrollados. La colaboración con las Naciones Unidas y con otras organizaciones internacionales debería tener por objeto mejorar la capacidad institucional y garantizar el desarrollo sostenible. Debería promoverse la participación de los países subdesarrollados en actividades de formación, y darse mayor importancia a la igualdad de género y al tripartismo en esas actividades. Dado que el 60 por ciento de la población mundial vive en la región de Asia-Pacífico, deberían asignarse más recursos a promover la participación de esta región. También debería fomentarse la participación de un mayor número de mujeres procedentes de países subdesarrollados y en desarrollo en actividades de formación sobre el equilibrio de género. El Enfoque de Aprendizaje de Turín debería basarse en una combinación óptima de tecnología y métodos de enseñanza convencionales. El Centro debería explorar soluciones de financiación alternativas y sostenibles. Sus programas deberían prestar mayor atención a la seguridad y salud en el trabajo, a las competencias laborales y a la armonización de éstas con las calificaciones. Deberían compartirse diferentes planteamientos sobre la responsabilidad social de las empresas. Las críticas y observaciones de los participantes deberían constituir la base de toda evaluación de las actividades del Centro.
- 187.** Volviendo al plan estratégico basado en los resultados para 2012-2015, el orador señala que deja amplio margen para la colaboración con nuevos actores internacionales del desarrollo. Los principios rectores del Plan deberían armonizarse con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Dado el enorme desafío que plantea el sector informal en la mayoría de los países subdesarrollados y en desarrollo, deberían concebirse programas de formación específicos para abordar este problema. Toda formación para promover las normas internacionales del trabajo debe tener en cuenta la realidad y el nivel de desarrollo de los distintos países. El mejor modo de asegurar el logro de los objetivos del Centro a largo plazo será hacer un uso más eficiente de los recursos, así como asignarlos con espíritu innovador teniendo en cuenta la evolución del entorno económico mundial.
- 188.** *Una representante del Gobierno de Francia* insta al Centro a lograr una mayor eficiencia. A dicho fin, debería aumentar su interacción con la Oficina.
- 189.** *Una representante del Gobierno de Italia* dice que su país mantendrá su contribución básica al Centro y hará cuanto esté en su mano para seguir prestándole apoyo mediante contribuciones voluntarias. No obstante, debe tomarse debidamente en cuenta la situación financiera actual.
- 190.** *Una representante del Gobierno de Ghana* dice que el Centro debe recibir apoyo a fin de ampliar el alcance de sus programas de formación para la creación y el desarrollo de capacidad individual e institucional. La oradora hace suya la declaración de la representante del Gobierno de Francia y se expresa a favor de las enmiendas al Reglamento Financiero del Centro.

Decisión

- 191.** *El Consejo de Administración tomó nota, sin comentarios, de las enmiendas al Reglamento Financiero del Centro propuestas en el documento CC 73/4/2 (Examen del Reglamento Financiero) y aprobadas por el Consejo del Centro, que fueron presentadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo VI, párrafo 5, del Estatuto del Centro.*

(Documento GB.312/INS/11/2, párrafo 3.)

Duodécimo punto del orden del día

Progresos alcanzados en la aplicación de la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la CIT (documento GB.312/INS/12)

- 192.** *Una representante del Director General (Directora de la Oficina para la Igualdad de Género) presenta el documento de la Oficina, que es reflejo de la coherencia de toda la Oficina respecto de la igualdad de género y reúne toda la información y resultados consignados en relación con la integración de la perspectiva de género en los documentos examinados durante la presente reunión del Consejo.*
- 193.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores para este punto reitera el compromiso de los empleadores en aras de la igualdad de género, que constituye una cuestión compleja y multidimensional. Destaca cinco aspectos importantes: la igualdad de género como derecho humano, cada vez más reconocida en la legislación de muchos países; la pérdida potencial de competencias laborales y de talento, con sus efectos concomitantes para las empresas, que provoca la discriminación contra las mujeres; la iniciativa empresarial femenina como estrategia clave para promover su empleo y su autonomía económica; la necesidad de que estos problemas se resuelvan mediante políticas propicias; y por último la perspectiva del mercado y del consumidor. La oradora cita un artículo de prensa reciente que pone de relieve la incidencia capital del empleo de las mujeres en el crecimiento económico. Las mujeres empresarias adoptan un enfoque directivo muy adaptado a los problemas que enfrentan en la actualidad las grandes organizaciones; un número mayor de mujeres en las juntas directivas de las empresas propicia buenos resultados económicos y promueve la buena gobernanza. Las ventajas para las empresas de la igualdad de género no dejan lugar a dudas, por lo que muchas empresas están actuando ahora a favor de dicha igualdad, al reconocer los beneficios económicos, sociales y de desarrollo que aporta.*
- 194.** *Las pequeñas y medianas empresas (PYME) son las que proporcionan la mayoría de los empleos, y sin embargo carecen de los recursos necesarios para promover en mayor medida el empleo femenino; son necesarios más esfuerzos a ese respecto, con el fin de fomentar el potencial de empleo de las mujeres, y la OIT está en una posición única para contribuir a promover la creación de empleo para las mujeres y permitirles competir con éxito por los empleos disponibles. De igual forma, las mujeres se concentran en gran medida en la economía informal, lo cual supone un obstáculo para su adelanto en el mercado de trabajo.*
- 195.** *Aunque muchos países han logrado considerables avances hacia una mayor igualdad de género y mayores oportunidades para las mujeres, en otros subsisten numerosos obstáculos*

en relación con actitudes profundamente arraigadas. Para superar tales obstáculos, cualquier solución «única y válida para todos» está abocada al fracaso, ya que ha de tenerse en cuenta el contexto nacional de cada país. Las empresas podrían tomar la iniciativa para tratar de cambiar las mentalidades recalcitrantes.

196. Con respecto a los progresos alcanzados en la aplicación de la Resolución de 2009, la oradora recuerda que la Conferencia había concluido en dicho año que los empleadores podrían contribuir a la igualdad de género de diversos modos, por ejemplo, representando las opiniones de las empresas en el diálogo en materia de políticas, fomentando la iniciativa empresarial femenina, defendiendo un entorno que favorezca dicha iniciativa, adoptando prácticas con perspectiva de género, promoviendo los principios y derechos fundamentales y compartiendo el conocimiento.
197. El Grupo de los Empleadores aprecia el documento de la Oficina, pero señala que, dado que la información que presenta es más descriptiva que analítica, resulta más difícil evaluar el impacto y la sostenibilidad de los programas. Por consiguiente, los empleadores acogerían con agrado métodos mejorados para la medición del progreso y del impacto en informes futuros. La oradora señala que se han establecido vínculos entre la Resolución de 2009 y el Programa y Presupuesto para 2010-2011 a través del Plan de Acción sobre Igualdad de Género para 2010-2015, y sugiere la posibilidad de mejorar las sinergias mediante un proceso de rendición de cuentas sobre la aplicación del programa y presupuesto vinculado a la discusión sobre el informe al respecto.
198. Aunque el documento no indica qué ámbitos necesitan más atención, la Oficina ha informado a los empleadores acerca de los mismos, a saber, las ratificaciones, la brecha salarial de género, el equilibrio de género en la Conferencia, la violencia de género y el equilibrio entre vida familiar y vida profesional. La oradora dice que el equilibrio de género en la Conferencia parece un objetivo demasiado introspectivo, sobre todo dada la escasez actual de recursos, y que la violencia de género, aunque es un problema abominable, no guarda relación directa con el mundo del trabajo.
199. El Grupo de los Empleadores plantea una serie de ámbitos prioritarios que requieren más esfuerzos: promoción de políticas y marcos normativos; desarrollo y crecimiento empresarial y medidas para atajar la informalidad económica; mejora de las competencias laborales y la empleabilidad de las mujeres y equilibrio entre vida profesional y familiar; elaboración de herramientas adaptadas a las empresas para promover prácticas de integración en los lugares de trabajo; promoción de las mejores prácticas para la igualdad de género en las empresas; intercambio de conocimientos y análisis para consolidar los argumentos a favor de la igualdad de género en las empresas, y promoción de las asociaciones y acciones colectivas de las mujeres. Es necesario que todos los mandantes contribuyan a la fijación de prioridades.
200. El Grupo de los Empleadores propone la siguiente enmienda al punto que requiere decisión:

El Consejo de Administración solicitó al Director General: a) (sin cambios); b) que apoyara los esfuerzos que la Oficina despliega a la hora de identificar ámbitos prioritarios respecto a los cuales no se han hecho hasta la fecha progresos mensurables; dichos ámbitos prioritarios deberían determinarse sobre la base de consultas a los mandantes, y la Oficina debería volver a informar al Consejo de Administración tanto acerca de dichas consultas como acerca de los ámbitos prioritarios en los que haya que seguir avanzando.
201. *El Vicepresidente trabajador* señala que en los dos años transcurridos desde la adopción de la Resolución, la Oficina ha incorporado la perspectiva de género en muchos ámbitos técnicos, en muchas regiones y en los Programas de Trabajo Decente por País, pero el documento no informa acerca de los problemas específicos generados por la actual crisis

económica, con todas sus repercusiones en el empleo, en especial de las mujeres. La ausencia de vinculación con el Plan de Acción y el Programa y Presupuesto para 2010-2011 dificulta la evaluación de los progresos. Se necesitan medidas más audaces para ayudar a los mandantes a elaborar políticas de empleo basadas en un crecimiento impulsado por el empleo y con equilibrio de género.

202. La parte relativa a los principios y derechos en el trabajo no hace referencia a la libertad sindical y de asociación ni a la negociación colectiva, que son derechos habilitadores clave. Con respecto al desarrollo de la capacidad de los sindicatos, los trabajadores toman nota con satisfacción del mayor recurso a auditorías de género por parte de éstos, así como de la formación a nivel subregional de facilitadores de auditorías de género para países africanos de habla francesa. Está prevista una formación similar en diciembre de 2011 en San José. También se ha progresado en lo que respecta al logro de sinergias en todo el sistema de las Naciones Unidas en el ámbito de la igualdad de género.

203. El Grupo de los Trabajadores toma nota del compromiso constante de la Oficina y de los donantes, pero cree que es necesaria una orientación más definida para lograr los objetivos del Plan de Acción en relación con la aplicación de la Resolución de 2009. Es necesario actuar antes de la evaluación intermedia de 2013 para ayudar a los mandantes a poner en práctica políticas acordes con el Pacto Mundial para el Empleo. A más largo plazo se necesitan más esfuerzos para lograr la ratificación universal de los cuatro convenios esenciales para la igualdad de género. El Grupo de los Trabajadores solicita al Grupo de los Empleadores que aclare su solicitud de consultas a los mandantes en la enmienda propuesta al punto que requiere decisión.

204. *El grupo africano*, por conducto de un representante del Gobierno de Ghana, encomia el documento de la Oficina y la información que ofrece sobre los progresos alcanzados. La igualdad de género es fundamental para el crecimiento económico y la lucha contra la pobreza en África, así como para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). El orador expresa su satisfacción por los esfuerzos realizados en el plano nacional con el apoyo de la OIT para incorporar la perspectiva de género en programas y políticas, pero señala la necesidad de prestar mayor atención al equilibrio de género en los ámbitos del empleo, la protección social y el diálogo social, así como a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

205. El informe no proporciona datos suficientemente pormenorizados sobre resultados específicos que son importantes para promover la aplicación. Dado que no se ha logrado la meta del 35 por ciento de mujeres participantes en las delegaciones de la Conferencia, se necesitan más medidas positivas para corregir el desequilibrio. En aras de la coherencia de las políticas, es necesario hacer más esfuerzos para fortalecer las alianzas de colaboración como la establecida entre la OIT y ONU-Mujeres. La continuidad de la crisis económica y financiera supone una grave amenaza a los logros alcanzados. La OIT debe hacer cuanto esté en su mano para colaborar con los mandantes y ayudar a los Estados Miembros a reforzar sus marcos jurídicos e institucionales y sus políticas en materia de desarrollo de capacidad. El Centro de Turín desempeña un importante papel a este respecto y necesita un apoyo constante.

206. *El grupo de las Américas (GRUA)*, por conducto de un representante del Gobierno del Brasil, recuerda que la igualdad de género, como el trabajo decente, siempre ha sido una prioridad para este grupo, así como una cuestión transversal para la OIT y para el sistema de las Naciones Unidas en general. El orador toma nota con satisfacción de las iniciativas de distintos países para garantizar un trato más equitativo a las trabajadoras domésticas y para la igualdad de remuneración, así como de los programas nacionales de protección social mencionados en el documento, con una importante dimensión de género que exige mayores esfuerzos de colaboración entre empleadores, trabajadores y gobiernos, así como

iniciativas para impulsar la ratificación de los convenios sobre igualdad de género. La tasa del 27 por ciento de mujeres en la Conferencia Internacional del Trabajo sigue muy por debajo de la meta del 35 por ciento, aunque algunos gobiernos han logrado un 32,1 por ciento. Tanto los gobiernos como los interlocutores sociales deberían intensificar sus esfuerzos al respecto.

- 207.** El documento de la Oficina es fundamentalmente informativo y en el punto que requiere decisión se solicita al Director General que siga orientando a la Oficina y apoye sus esfuerzos en aquellos ámbitos en los que se hayan logrado menos progresos. El GRUA espera que en el futuro los informes especifiquen claramente los problemas y cursos de acción propuestos, de conformidad con las orientaciones recibidas en conexión con las reformas del Consejo de Administración. Se requiere más información sobre cuáles son los ámbitos en los que no se han realizado progresos mensurables.
- 208.** *La Unión Europea y sus Estados miembros*, por conducto de un representante del Gobierno de Dinamarca, apoyado por Noruega, señala la persistencia de la desigualdad de género en el mercado de trabajo, como consecuencia de una serie de factores. Luchar contra la discriminación por motivos de sexo y lograr una verdadera igualdad de género son metas importantes en sí mismas, fundamentales además dentro del mandato de la OIT. El orador está a favor del objetivo de la ratificación universal de los Convenios núms. 100 y 111, pero señala asimismo la importancia de las iniciativas para asegurar una plena aplicación, y espera que se preste más atención a la cuestión durante la discusión recurrente sobre principios y derechos fundamentales que tendrá lugar en 2012. Es necesario mantener el compromiso manifestado mediante la Resolución de 2009 tanto dentro de la OIT como en las estructuras tripartitas nacionales. El orador exhorta a los interlocutores sociales a renovar sus esfuerzos al respecto. Se expresa a favor de las iniciativas de la OIT para promover la igualdad de oportunidades y hace hincapié en la importancia de elaborar indicadores de igualdad de género y de compilar y difundir datos desglosados por género al elaborar otros indicadores de trabajo decente.
- 209.** Ha de darse prioridad a promover la participación de las mujeres en profesiones tradicionalmente masculinas y viceversa, así como a promover la integración de mujeres o de hombres en sectores en los que estén poco representados. En tiempos de crisis económica, el objetivo de la OIT de reforzar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo ha de mantenerse. Las cuestiones de género deberían incluirse en los planes de recuperación económica. Ha de darse prioridad a promover el acceso de la mujer a puestos directivos, así como su participación en los procesos de toma de decisiones, su capacitación para participar en cualquier tipo de negociaciones sobre condiciones de trabajo y su adelanto en lo que respecta a la iniciativa empresarial.
- 210.** El objetivo fijado por el Director General de un mínimo del 35 por ciento de participación femenina en las delegaciones a la Conferencia todavía no se ha alcanzado y los aspectos relativos al género deben tenerse en cuenta en todos los procesos internos de contratación y designación de puestos en la OIT.
- 211.** Deberían ponerse en práctica políticas eficaces para lograr un mejor equilibrio entre vida familiar y vida profesional. Estas políticas deberían incluir un acceso mejorado a servicios de guardería y de asistencia a personas dependientes. Por consiguiente, la UE y sus Estados Miembros acogen con satisfacción el debate sobre estas políticas y espera además que la dimensión de género se integre en los debates sobre el piso de protección social.
- 212.** La Unión Europea y sus Estados miembros dan pleno apoyo a la OIT para que siga tratando de mantener la igualdad de género entre los objetivos prioritarios, trabajando eficazmente para garantizar la aplicación efectiva de la Resolución de 2009 y, en particular, impulsando la labor en los ámbitos respecto a los cuales hasta la fecha no se han

hecho progresos mensurables. La UE y sus Estados Miembros están a favor de las iniciativas contempladas en el Programa y Presupuesto para lograr el tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM 3), hace hincapié en la importancia de la integración de la perspectiva de género en todas las actividades de la OIT, espera con interés la labor futura de la OIT en ese ámbito y confía en que en los próximos informes se dé fe de progresos sustanciales.

213. *La Ministra de Trabajo y Servicios Sociales de Zimbabwe* hace suya la declaración del grupo africano. Zimbabwe ha avanzado enormemente en la integración del objetivo de la igualdad de género mediante su Programa de Trabajo Decente por País, que combina iniciativas de mercado de trabajo con otras de ámbito nacional para lograr el ODM 3. Por consiguiente, la igualdad de género no se trata como una cuestión puramente sectorial, sino como una prioridad nacional. Se han establecido sinergias intersectoriales con la participación de los interlocutores sociales. Entre las medidas cuyo alcance supera al de las iniciativas de mercado de trabajo figura la adopción de la Ley sobre Violencia Doméstica para proteger y hacer avanzar los derechos de las mujeres y la igualdad de género. La oradora encomia los progresos similares alcanzados en otros países. La política de igualdad de género de Zimbabwe da prioridad a la educación, formación y participación de las mujeres en actividades económicas clave. La Comisión de Administración Pública promueve la contratación de mujeres y se espera lograr la paridad de género en los puestos directivos del sector público en 2015. La legislación prohíbe la discriminación por motivos de género tanto en el sector público como en el privado. La oradora espera que, una vez ultimado el próximo Programa de Trabajo Decente por País, se consolidarán los progresos y, sobre todo, se reforzará la legislación sobre relaciones laborales y los mecanismos asociados para hacerla cumplir. Está a favor del punto que requiere decisión tal como aparece en el párrafo 28 y espera poder continuar colaborando con la Oficina.
214. *Un representante del Gobierno de la India* se expresa a favor de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Los países en desarrollo deberían invertir en la educación, el desarrollo de las competencias laborales y la formación profesional de las mujeres para garantizarles la igualdad de oportunidades en el empleo. Debería ampliarse la participación de las mujeres en el diálogo social y en las negociaciones colectivas. Las políticas indias de acción positiva, como la reserva de prestaciones en el marco de programas de bienestar y la creación de institutos de formación profesional exclusivos para mujeres, han dado buenos resultados. Se ha adoptado una legislación que garantiza las prestaciones de maternidad y la igualdad de remuneración y prohíbe el empleo de las mujeres en las minas en tareas peligrosas o que provoquen fatiga física. Es obligatoria la presencia de mujeres en los comités consultivos de los fondos de bienestar para los trabajadores. Las iniciativas gubernamentales cubren un radio más amplio de necesidades de las mujeres, entre ellas el alojamiento, la seguridad y la protección, la ayuda jurídica, la justicia, la información, la salud materna, la alimentación y nutrición y el sustento económico mediante desarrollo de las competencias profesionales, la educación y el acceso al crédito y a técnicas de comercialización. La India posee 11 institutos de formación específicos para mujeres, un programa para convertir los institutos de formación profesional en centros de excelencia y un proyecto sobre iniciativas de desarrollo de las competencias laborales.
215. La mayoría de las mujeres trabajadoras se encuentra en el sector informal, por lo que se está elaborando una política al respecto en virtud de la Ley de Seguridad Social de los Trabajadores no Sindicados. El Gobierno elabora sus presupuestos con perspectiva de género con el fin de mantener ésta en las diversas etapas, entre ellas la planificación, la formulación de políticas, la asignación de recursos y la ejecución. La India ha adoptado importantes medidas en relación con los trabajadores domésticos, que son predominantemente mujeres, entre ellas la extensión de la cobertura de seguro de salud a estos trabajadores, el registro de agencias de colocación y la formulación de una política nacional y un repertorio de recomendaciones prácticas sobre los trabajadores domésticos.

Solicitamos a la OIT que evalúe las medidas para la igualdad de género adoptadas por la India y, en caso de identificarse vacíos, impulse iniciativas al respecto a través de proyectos de cooperación técnica sobre trabajo decente.

- 216.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores*, en respuesta a una pregunta del Grupo de los Trabajadores, explica la enmienda destinada a la inclusión de consultas en el punto que requiere decisión. En primer lugar, las conclusiones de 2009 son de naturaleza muy variada y es necesario establecer prioridades para su aplicación efectiva. La Oficina ya las ha establecido, pero sobre la base de la información aportada por sus funcionarios en el terreno. Se necesita información directa por parte de todos los mandantes de la OIT para el establecimiento de prioridades con el fin de cumplir más cabalmente el acuerdo de 2009. En segundo lugar, dado que los recursos escasean más que nunca, las prioridades deberían establecerse de forma que se optimicen los resultados. En tercer lugar, siguen sin estar claros los ámbitos en los que no se ha logrado la aplicación, y las consultas responderían eficazmente a todas estas cuestiones.
- 217.** *La representante del Director General* informa al Consejo de Administración de que se está preparando una nueva fase del Plan de Acción para la Igualdad de Género, que vincula las conclusiones de 2009 con el Programa y Presupuesto, y ahora integrará las prioridades adoptadas en el presupuesto adoptado el pasado mes de junio para 2012-2013. Se llevará a cabo una evaluación intermedia y se redactará un documento de revisión exhaustiva que implicará un proceso de consultas muy intenso y eficaz en cuanto a los costos. Se recurrirá a los especialistas en el terreno y a los Programas de Trabajo Decente por País. La oradora toma nota de todas las declaraciones, incluidas la de Ghana y Zimbabwe, en relación con la información recibida a la hora de elaborar nuevos Programas de Trabajo Decente por País. La Oficina estará más a la escucha. Todas las iniciativas en este ámbito entran dentro del marco multilateral general, por lo que las referencias a los ODM 1 b) y 3 se tendrán en cuenta. La ausencia de progresos mensurables se debe a la continuidad de la crisis, que es la cuestión que más atención requiere.
- 218.** Se ha registrado una ratificación, realmente encomiable, fruto de un esfuerzo tripartito digno de elogio. Sin embargo, el hecho de que sólo se haya logrado una ratificación de estos dos convenios fundamentales en dos años sigue planteando un desafío.

Decisión

219. El Consejo de Administración solicitó al Director General:

- a) *que continuara orientando a la Oficina, de acuerdo con los parámetros del Programa y Presupuesto, en la asistencia que presta a los mandantes para que apliquen la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, que fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2009;***
- b) *que apoyara los esfuerzos que la Oficina despliega en los ámbitos prioritarios que fueron definidos en 2009 y respecto a los cuales no se han hecho hasta la fecha progresos mensurables; se debería consultar a los mandantes sobre la determinación de las prioridades y la Oficina debería volver a informar al Consejo de Administración al respecto.***

(Documento GB.312/INS/12, párrafo 28, en su forma enmendada.)

Decimotercer punto del orden del día

Informe del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.312/INS/13)

Informe oral del Presidente del Grupo de Trabajo

Decisión

220. *El Consejo de Administración solicitó a la Mesa:*

- a) que preparara a la mayor brevedad, un documento en el que se agruparían todos los puntos planteados durante las discusiones del Grupo de Trabajo;***
- b) que convocara una reunión del grupo consultivo tripartito basado en Ginebra, a fin de elaborar un plan de trabajo dotado de plazos y un documento en el que se distingan los principales elementos y opiniones relativos a la reforma, para que el Grupo de Trabajo los examine en la reunión que se celebrará durante la 313.ª reunión (marzo de 2012) del Consejo de Administración.***

(Documento GB.312/INS/13, párrafo 13.)

Decimocuarto punto del orden del día

Informe del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización (documento GB.312/INS/14 (Rev.))

221. *El Vicepresidente empleador aprueba el contenido del informe, pero desea que se enmiende la versión actual del párrafo 39 porque hace pensar que el Grupo de Trabajo es un órgano de decisión, lo cual no es cierto.*

222. *Una representante del Gobierno del Canadá explica que no puede haber un párrafo que requiere decisión relativo a esta cuestión del orden del día dado que al Grupo de Trabajo no le corresponde adoptar decisiones. Por esta razón, la oradora propone que el párrafo 39 sirva de conclusión del informe, puesto que llama la atención sobre el análisis realizado por el Grupo de Trabajo.*

223. *El Presidente apoya esta idea y propone la formulación siguiente:*

El Presidente del Consejo de Administración comunica que pedirá que se tomen en cuenta las cuestiones planteadas durante la discusión para elaborar el orden del día de la 313.ª reunión del Consejo de Administración, que se celebrará en marzo de 2012.

224. *El Vicepresidente empleador apoya esta formulación.*

225. En vista de que no hay objeciones, *el Presidente* decide integrar el proyecto de párrafo en el informe.

Resultado

226. *El Consejo de Administración tomó nota del informe.*

Decimoquinto punto del orden del día

Informe del Director General (documento GB.312/INS/15)

Necrología

Decisión

227. *El Consejo de Administración rindió homenaje a la memoria de la Sra. Hilda Anderson Nevárez, quien fue miembro trabajadora del Consejo de Administración y delegada de los trabajadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo, en cuya 93.ª reunión (2005) desempeñó las funciones de Vicepresidenta trabajadora, y solicitó al Director General que transmitiera su pésame a la Confederación de Trabajadores de México y a la familia de la Sra. Anderson Nevárez.*

(Documento GB.312/INS/15, párrafo 6 en su forma enmendada.)

Primer informe complementario: Documentos presentados sólo para información (documento GB.312/INS/15/1)

228. *El Consejo de Administración tomó nota de esta información.*

Segundo informe complementario: Nombramiento del Auditor Interno Jefe (documento GB.312/INS/15/2)

229. *El grupo de los PIEM, en una declaración formulada por el representante del Gobierno del Canadá aplaude la transparencia del proceso de nombramiento del Auditor Interno Jefe.*

Decisión

230. *El Consejo de Administración expresó su apoyo a la propuesta del Director General de nombrar al Sr. Anthony Watson en el cargo de Auditor Interno Jefe.*

(Documento GB.312/INS/15/2, párrafo 4.)

Tercer informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Japón del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Zensekiyu Showa-Shell (documento GB.312/INS/15/3)

Decisión

231. El Consejo de Administración:

- a) aprobó el informe que figura en el documento GB.312/INS/15/3;*
- b) solicitó al Gobierno del Japón que tomara debida nota de las cuestiones planteadas en las Conclusiones del Comité, tal y como se reproducen en la Parte III del documento GB.312/INS/15/3, y que, en la próxima memoria que presentara con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT en relación con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), incluyera información detallada al respecto;*
- c) encomendó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones el seguimiento que había de darse a las cuestiones abordadas en el informe con respecto a la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);*
- d) decidió dar a conocer públicamente el informe y dio por concluida la acción de reclamación incoada por el Sindicato Zensekiyu Showa-Shell, en la que se alegaba el incumplimiento por el Japón del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).*

(Documento GB.312/INS/15/3, párrafo 58.)

Decimosexto punto del orden del día

Informes de la Mesa del Consejo de Administración

Queja relativa al incumplimiento por Bahrein del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), presentada por varios delegados a la 100.^a reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT (documento GB.312/INS/16/1)

- 232.** *El Presidente* dice que esta cuestión fue objeto de prolongadas discusiones y de numerosas consultas, incluso con el Gobierno de Bahrein, el cual formuló una propuesta (párrafo 1 del documento examinado) al Consejo de Administración acerca de la creación de un comité tripartito y de la presentación al Director General de la OIT de dos informes, uno en enero y el segundo en febrero de 2002, sobre la situación del empleo de todos los trabajadores

que se alega fueron despedidos de forma inadecuada. A este respecto, se invita al Director General a que proporcione a los mandantes de Bahrein toda la asistencia necesaria, jurídica o de otro tipo, y el Director General presentará un informe sobre la situación en la reunión de marzo del Consejo de Administración.

233. *El Vicepresidente empleador aprueba el punto que requiere decisión.*

234. *El Vicepresidente trabajador aprueba el punto que requiere decisión en aras de la obtención de un consenso y afirma que seguirá de cerca la evolución de la situación.*

Decisión

235. *El Consejo de Administración:*

- a) por recomendación de su Mesa solicitó al Director General que proporcionara al Gobierno de Bahrein o a los representantes de los trabajadores o de los empleadores toda orientación o asesoramiento de carácter jurídico que se solicitara en el marco de este proceso, y que informara al Consejo de Administración al respecto en su reunión del mes de marzo de 2012;*
- b) tomó nota de que sobre esta base, la Mesa del Consejo de Administración aplazó todo examen de la queja presentada hasta la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo de 2012.*

(Documento GB.312/INS/16/1, párrafo 2 en su forma enmendada.)

Disposiciones para la novena Reunión Regional Europea (documento GB.312/INS/16/2)

236. *Una representante del Gobierno de Noruega declara que su país se sentiría muy honrado de acoger la reunión. A pesar de su posición geográfica tan septentrional, Noruega forma parte del mundo globalizado y del continente europeo, que está haciendo frente a tantos desafíos. Noruega tiene un gran interés en la promoción del trabajo decente y de la coherencia de las políticas y se complace en acoger las discusiones sobre el reto fundamental de lograr un crecimiento más incluyente y sostenible, sobre todo teniendo en cuenta las dificultades que probablemente seguirán enfrentando los mandantes de toda Europa. Noruega nunca ha acogido una reunión tripartita de estas proporciones, pero no escatimará esfuerzos para hacer los preparativos adecuados.*

Decisión

237. *El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:*

- a) aprobó el orden del día para la novena Reunión Regional Europea, que consistiría en examinar, sobre la base del Informe del Director General, los avances realizados por los países de la región entre 2009 y 2012 respecto del logro de los resultados decisivos determinados en la octava Reunión Regional Europea, es decir, analizar y abordar las repercusiones de la crisis financiera de 2008 y de las crisis subsiguientes en el empleo, el mercado de trabajo y las políticas sociales, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente; y*

- b) confirmó las disposiciones para la celebración de esta Reunión Regional que figuran en el documento GB.312/INS/16/2, es decir, que la reunión sería celebrada en la ciudad de Oslo, Noruega, y que los idiomas oficiales de la reunión serían el inglés, el francés, el español, el alemán y el ruso.**

(Documento GB.312/INS/16/2, párrafo 5 en su forma enmendada.)

Medidas por adoptar con relación al nombramiento del Director General (documento GB.312/INS/16/3)

- 238.** *El Presidente* presenta el documento. Subraya que la elección del nuevo Director General es una de las decisiones más importantes que el Consejo de Administración habrá de adoptar en los próximos años. Reconoce en particular que el actual Director General ha anunciado con bastante antelación su partida, lo cual nos permite celebrar amplias consultas sobre cómo llevar a cabo el proceso de elección. Estas consultas y los numerosos comentarios constructivos formulados han dado lugar a numerosos cambios en el proyecto original.
- 239.** El principal objetivo es adoptar un procedimiento sólido — desde el punto de vista de las disposiciones de gobernanza — y transparente que proporcione no sólo a los miembros del Consejo de Administración, sino también en general a los Miembros de la OIT la oportunidad de sopesar los méritos de cada candidato. Según la Constitución, el Director General es nombrado por el Consejo de Administración, sin la aprobación de la Conferencia. Sin embargo, se dará plena participación a todos los Estados Miembros y una amplia oportunidad de observar los procedimientos del proceso de nombramiento. El informe adoptado en 2009 por la Dependencia Común de Inspección (DCI) relativo a los procesos de elección de los jefes de los organismos especializados de las Naciones Unidas ha proporcionado útiles orientaciones. A continuación, el orador señala las disposiciones contenidas en los apartados a) a e), del párrafo 3, que están destinadas principalmente a garantizar la plena transparencia y la imparcialidad del proceso de elección. Explica las modalidades del proceso de elección contenidas en los apartados a) a h) del párrafo 5, y recalca en particular la necesidad de que todos los candidatos expliquen su visión de futuro para la OIT y reafirmen su compromiso con el carácter tripartito de la OIT. Recuerda al Consejo de Administración las fechas de la elección indicadas en el párrafo 7, y expresa la esperanza de que todo el proceso quede concluido antes de la apertura de la próxima reunión de la CIT. En cuanto a las repercusiones financieras, la propuesta de la Mesa se basa en una estimación de diez candidatos.
- 240.** *Los Vicepresidentes empleador y trabajador* apoyan el punto que requiere decisión.
- 241.** *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de China, apoya plenamente el documento, en el que se han tenido en cuenta los comentarios formulados por el ASPAG y las buenas prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas.
- 242.** *La Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)*, a través de un representante del Gobierno de Vietnam, da las gracias al actual Director General por la labor que ha realizado. Las reglas revisadas tratan de mejorar el proceso de nombramiento, y su grupo insta a la Oficina a que siga velando por la transparencia y la objetividad del proceso.
- 243.** *Un representante del Gobierno del Sudán* opina que, habida cuenta de la importancia de ese cargo, es necesario celebrar consultas adicionales, e indica que la distribución geográfica debería constituir un importante criterio de selección.

244. *El grupo de los PIEM*, a través de una representante del Gobierno del Canadá, insiste en que el proceso de consulta se ha llevado a cabo de manera adecuada. El documento será redactado de manera oportuna y se han extendido invitaciones a las reuniones con los grupos y coordinadores. La oradora insta al Gobierno del Sudán y al grupo africano para que reconsideren su postura acerca de esta cuestión, ya que se ha dedicado suficiente tiempo a la celebración de consultas, y el proceso se ha ajustado a las normas de las Naciones Unidas y a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección.
245. *El GRULAC*, a través de un representante de Gobierno del Brasil, apoya el punto que requiere decisión, y opina que este proceso ha sentado un precedente ejemplar.
246. *El grupo africano*, a través de una representante del Gobierno del Congo, apoya el punto que requiere decisión y los plazos estipulados en el mismo, pero expresa su preocupación por el hecho de que las consultas con el grupo africano sólo tuvieron lugar el día de hoy. La oradora espera que haya un mayor grado de transparencia en el futuro.
247. *El Presidente* declara que todos los grupos fueron invitados a participar en el proceso de consulta en pie de igualdad. El orador se reunió con el coordinador del grupo africano e indicó de manera explícita su disponibilidad para reunirse con el grupo. Todos los Coordinadores Regionales recibieron los documentos pertinentes, y los Vicepresidentes respaldaron el extenso proceso de consulta.
248. *Un representante del Gobierno de Francia* respalda la declaración del grupo de los PIEM y acoge con agrado los progresos alcanzados. La decisión de celebrar elecciones antes de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo fue acertada, y Francia da todo su respaldo a las propuestas.
249. *Un representante del Gobierno de Kenya* respalda el punto que requiere decisión y apoya la declaración formulada por la representante del Gobierno del Congo. El orador pide aclaraciones acerca del apartado c) del párrafo 5, y sobre sus repercusiones para la igualdad de oportunidades de todos los candidatos.
250. *El Presidente* explica que el apartado c) del párrafo 5, acerca del certificado de buena salud se basa en una propuesta de la DCI, y que no fue diseñado como un medio de discriminación contra ningún candidato, sino más bien para garantizar que su estado de salud les permita desempeñar sus tareas.

Decisión

251. *El Consejo de Administración:*

- a) aprobó las recomendaciones relativas a las modalidades del proceso de nombramiento, tal y como se expresan en el párrafo 3, apartados a) a e), y en el párrafo 5, apartados a) a h), del documento GB.312/INS/16/3;***
- b) decidió modificar en consecuencia las reglas aplicables al nombramiento del Director General, tal y como se propone en el anexo III del documento GB.312/INS/16/3;***
- c) decidió que las candidaturas habrían de recibirse en la Oficina del Presidente del Consejo de Administración, a más tardar, el 9 de marzo de 2012;***

- d) *decidió que el Consejo de Administración llevaría a cabo las audiencias de los candidatos al cargo de Director General el día 30 de marzo de 2012;*
- e) *solicitó a la Oficina que facilitara un local separado provisto con un enlace de vídeo, que permitiera la observación de las audiencias;*
- f) *convocó una reunión del Consejo de Administración, que se celebraría el 28 de mayo de 2012, antes del inicio de la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con el propósito de llevar a cabo la votación para el nombramiento del Director General; a los efectos de las reglas, se entendería que la fecha para la elección sería el 28 de mayo de 2012;*
- g) *solicitó a la Mesa que hiciera propuestas para su adopción por el Consejo de Administración sobre la remuneración y otras prestaciones y condiciones relativas al nombramiento del Director General que no están previstas en las reglas actuales, habida cuenta de las disposiciones vigentes en la OIT y de las disposiciones aplicables a nombramientos similares en otros organismos especializados de las Naciones Unidas;*
- h) *decidió que los costos derivados de la elección del próximo Director General, por un total máximo estimado de 747.900 dólares de los Estados Unidos, se financiaran en primer lugar con cargo a los ahorros que se hicieran en la Parte I del Programa y Presupuesto para 2012-2013 o, en su defecto, con cargo a la provisión para gastos imprevistos que figura en la Parte II del Programa y Presupuesto; si estas formas de financiación no resultaran posibles, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio.*

(Documento GB.312/INS/16/3, párrafo 13.)

Reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Perú del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)
(documento GB.312/INS/16/4)

Decisión

252. El Consejo de Administración decidió que esta reclamación era admisible y procedió a designar a los miembros del comité que se encargaría de examinarla.

(Documento GB.312/INS/16/4, párrafo 5.)

Reclamación en la que se alega el incumplimiento por España del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Federación Estatal de Asociaciones de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (F.E.S.E.SS.)
(documento GB.312/INS/16/5)

Decisión

253. *El Consejo de Administración decidió que esta reclamación era admisible y procedió a designar a los miembros del comité que se encargaría de examinarla.*

(Documento GB.312/INS/16/5, párrafo 5.)

254. El Consejo de Administración aprueba también los ajustes de la composición del comité tripartito establecido por la 306.^a reunión del Consejo de Administración en noviembre de 2009, para examinar la reclamación por la que se alega la inobservancia por el Japón del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) así como los ajustes relativos al comité establecido por la 307.^a reunión del Consejo de Administración en marzo de 2010 para examinar la reclamación por la que se alega la inobservancia por el Gobierno del Perú del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

Resultados de la cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados (Estambul, mayo de 2011): Solicitud relativa a la incorporación del Programa de Acción de Estambul en el programa de trabajo de la OIT
(documento GB.312/INS/16/6)

255. *El Vicepresidente empleador da todo su apoyo al punto que requiere decisión en su forma enmendada.*

256. *El Vicepresidente trabajador acoge con agrado los resultados de la Conferencia de Estambul. Expresa su preocupación por las reducciones presupuestarias debido a las dificultades financieras de los donantes, y pide a los gobiernos que mantengan sus compromisos en materia de ayuda al desarrollo. Los países menos adelantados se enfrentan con grandes desafíos en materia de trabajo decente, y la OIT debería centrarse en promover la diversificación y la industrialización de estos países, en la creación de trabajo decente y en la ratificación y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuerda que en el Pacto Mundial del Empleo se declara que los mandantes de la OIT deberían dar una prioridad mucho mayor a la creación de oportunidades de trabajo decente mediante programas sistemáticos, dotados de recursos suficientes y multidimensionales para hacer realidad el trabajo decente y el desarrollo en los países menos adelantados, y recalca la importancia del tripartismo y del aumento de la capacidad de los mandantes. Respalda el punto que requiere decisión en su versión enmendada.*

257. *El grupo africano, a través del representante del Gobierno de Kenya, elogia la participación de la OIT en la Conferencia de Estambul, en la cual se abordaron cuestiones de gran importancia para África. Los resultados de esa conferencia incluyen importantes orientaciones y recomendaciones relacionados con la labor de la OIT. El orador recuerda*

que el Programa de Acción de Estambul contiene ciertos objetivos que se han de tratar de alcanzar y que a la vez asignan tareas específicas a las organizaciones internacionales, incluida la OIT. El grupo estima que la integración de los resultados de la Conferencia de Estambul en los programas de la OIT aumentaría la capacidad de los países menos adelantados para abordar los retos relacionados con el empleo, las normas y la protección social y por consiguiente contribuiría a alcanzar los objetivos estratégicos de la OIT en África y trabajo decente para todos. El grupo africano apoya, por lo tanto, el punto que requiere decisión del párrafo 7 en su forma enmendada.

Decisión

258. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, solicitó al Director General:

- a) que tomara en consideración las recomendaciones contenidas en el Programa de Acción de Estambul cuando la Oficina preparara, en consulta con los mandantes, el examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 que se presentará al Consejo de Administración en el mes de noviembre de 2012;**
- b) que respondiera al Embajador que apoya las recomendaciones derivadas de los resultados de la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados y que le informara sobre las actividades que se están desarrollando en la OIT en relación con dichos resultados y sobre la intención de la Oficina de considerar más detalladamente dichos resultados cuando preparara las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015.**

(Documento GB.312/INS/16/6, párrafo 7 en su forma enmendada.)

Decimoséptimo punto del orden del día

Composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones (documento GB.312/INS/17)

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Renovación de mandatos

Decisión

259. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, renovó por un período de tres años el mandato de los miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones cuyos nombres se indican a continuación:

- Sr. Lelio Bentes Corrêa (Brasil)**
- Sr. Rachid Filali Meknassi (Marruecos)**

- *Sr. Abdul G. Koroma (Sierra Leona)*
- *Sr. Vitit Muntarbhorn (Tailandia)*
- *Sra. Ruma Pal (India)*
- *Sr. Paul-Gérard Pougoué (Camerún).*
- *Sr. Yozo Yokota (Japón)*

(Documento GB.312/INS/17, párrafo 1.)

**Foro de diálogo mundial sobre las condiciones
del personal de la educación preescolar**
(Ginebra, 22-23 de febrero de 2012)

***Invitación a una organización internacional
no gubernamental***

Decisión

260. *El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, autorizó al Director General a invitar a la organización internacional no gubernamental Voluntary Service Overseas (VSO International) a hacerse representar en el Foro de diálogo mundial con la condición de observadora.*

(Documento GB.312/INS/17, párrafo 3.)

Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social

261. El Segmento de Empleo y Protección Social se reúne los días 7 y 8 de noviembre de 2011. El Sr. Shahmir (Gobierno, República Islámica del Irán) preside el Segmento, función que le ha asignado el Presidente del Consejo de Administración. La Sra. Goldberg actúa como portavoz del Grupo de los Empleadores y la Sra. Kelly actúa como portavoz del Grupo de los Trabajadores.

Primer punto del orden del día

Empleos verdes, trabajo decente y desarrollo sostenible (documento GB.312/POL/1)

262. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa – EMP/ENTERPRISE) presenta el documento y reitera los puntos que se someten para orientación. El orador agrega que la Oficina ha presentado una contribución técnica a la secretaría de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible de 2012, o Río+20, dentro del plazo establecido (1.º de noviembre de 2011). El documento se distribuye como documento de sala.
263. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* designado para este punto del orden del día, miembro empleador de Nueva Zelandia, felicita a la Oficina por el trabajo realizado en los últimos tres años. En respuesta a la creciente demanda de los mandantes, en el marco de la Iniciativa de Empleos Verdes se han puesto de relieve con gran éxito nuevas oportunidades para el mundo del trabajo a nivel nacional. El enfoque amplio adoptado para el Programa es adecuado y contribuye a articular el trabajo decente con los demás aspectos.
264. El orador hace hincapié en el punto de vista de los empleadores, según el cual sería un error separar los empleos verdes de los demás puestos o distinguir entre una esfera económica verde separada y la economía en general. El énfasis debería ponerse en la ecologización de todas las empresas y todos los empleos. Como los países tienen economías diferentes, los empleos verdes serán diferentes, según el contexto nacional. La labor de la Oficina relativa a la preparación de herramientas de diagnóstico y de toma de decisiones es útil y contribuye a instaurar una mayor comprensión entre los principales actores nacionales.
265. La transición a una economía verde no se diferencia de otros grandes procesos de reestructuración. Al igual que los cambios provocados por la revolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la transición a la economía verde tendrá repercusiones para casi todos los actores de la economía. De hecho, habrá pérdidas y ganancias. Los empleos verdes no son automáticamente mejores empleos. Las lecciones del pasado deberían utilizarse para dar forma al concepto de transición justa, la cual no debería limitarse a los empleos verdes, sino que debería ser justa para todos, incluidos los empleadores, sin destruir innecesariamente su capital y, por tanto, su capacidad para emplear a los trabajadores. Una transición de esa índole debería reflejarse en un enfoque de política aplicable a todos los cambios que ocurran en el mundo del trabajo.
266. Es importante seguir dando prioridad a la creación de empleos en general y no limitarse a los empleos verdes. La mayoría de las políticas de crecimiento convencionales deberían seguir aplicándose y utilizarse en la ecologización de la economía. A ese respecto, la

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) deberá respaldar el desarrollo de las competencias y la capacidad científica y tecnológica, así como también propiciar el desarrollo de las empresas y la creación de empleo, entre otras cuestiones. También se requiere de esfuerzos para brindar una protección social eficaz, contratar a mujeres y jóvenes, e intensificar la transición hacia la economía formal. Las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo ofrecen orientaciones útiles a este respecto.

267. Los interlocutores sociales deberían participar de manera más sistemática para aprovechar la ventaja comparativa única de la OIT. Sus redes de interacción con las empresas y los consumidores — los principales impulsores del crecimiento verde — deberían utilizarse en mayor medida en todos los niveles.
268. En cuanto a los puntos que se presentan para orientación, es necesario redoblar esfuerzos con el fin de incorporar esta labor en otras áreas de actividad de la OIT, lo que comprende las empresas sostenibles, de conceder una atención prioritaria a la realización del trabajo decente y de establecer vínculos con los interlocutores sociales. Además, la OIT debería desempeñar un papel claro y contribuir a la coherencia de las políticas en el sistema de las Naciones Unidas, centrándose en el mundo del trabajo. Esto incluye desarrollar una importante labor en el contexto del proceso Río+20, con la participación de los trabajadores y de los empleadores del sector privado. El Grupo de los Empleadores desearía tener la oportunidad de examinar los resultados de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible durante la 315.^a reunión del Consejo de Administración, en noviembre de 2012.
269. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que el Programa ha progresado de manera adecuada en lo atinente a sus orientaciones estratégicas, al apoyo brindado a los mandantes y a la creación de capacidades pero es necesario seguir introduciendo mejoras. Disponer de un plazo más largo para el programa (2010-2015) permitiría una mejor planificación y evaluación. Habría que desplegar más esfuerzos para incorporar el trabajo decente en las respuestas al cambio climático y en las políticas medioambientales, tanto a nivel nacional como internacional. Debería incrementarse la participación de los empleadores y los trabajadores en la creación de capacidades, en particular en las actividades de formación organizadas en el Centro de Turín y debería alentarse a unos y otros a que participen en el diseño, la aplicación y la evaluación de proyectos de empleos verdes y de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP).
270. Los empleos verdes deberían reflejar todas las dimensiones del trabajo decente, lo que incluye las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la libertad sindical, la negociación colectiva y los salarios. Los vínculos existentes deberían analizarse mejor y servir de base para la labor relativa a la transición justa. El potencial de las normas internacionales del trabajo pertinentes y de su ratificación para el logro de una transición justa que sea verdaderamente sostenible desde el punto de vista social debería aprovecharse en mayor medida en las reuniones internacionales en las que se formulan los marcos de política, dentro del propio Programa y como parte de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se celebrará en 2012.
271. A través del diálogo bipartito y tripartito se abren muchas oportunidades para potenciar el aprendizaje mutuo y mejorar la congruencia de los enfoques. Aprovechando su ventaja comparativa, la OIT debería promover la negociación colectiva como mecanismo para dar forma a las políticas sociales y medioambientales, y para encauzar la negociación de nuevos empleos verdes y la ecologización de los empleos existentes. La Oficina podría contribuir a analizar de qué manera los empleos verdes pueden convertirse en una vía adicional para organizar a los trabajadores y los empleadores.

272. Hay que dar más atención a la cuestión de las condiciones de trabajo. Es necesario tener una mejor comprensión de los cambios en las tecnologías y el uso de materiales, así como de los cambios que afectan los procesos de trabajo y su organización, y actuar en consecuencia. Esto incluye, entre otras cosas, la colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, la promoción de la ratificación de los instrumentos sobre SST y la capacitación de los inspectores del trabajo y de los representantes de los trabajadores en las cuestiones de seguridad y salud.
273. La portavoz del Grupo de los Trabajadores expresa su preocupación porque el Programa de Empleos Verdes no ha abordado suficientemente las normas internacionales del trabajo. Pide que se promuevan y apliquen las normas internacionales del trabajo pertinentes en los documentos de la OIT que se sometan a reuniones internacionales así como en las actividades que la Organización lleve a cabo con los mandantes. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) debería formar parte de las pautas de orientación para las cadenas mundiales de suministro.
274. Deberían llevarse a cabo investigaciones con el objeto de evaluar el impacto que el avance de la labor relativa a las políticas relacionadas con el medioambiente tiene en el empleo, lo que incluye las iniciativas destinadas a ecologizar las actividades sectoriales. Habría que profundizar en el análisis del potencial de los empleos verdes en relación con el desarrollo y la equidad social.
275. Se ha pedido a la Oficina que prosiga su diálogo con los sindicatos respecto del proceso de Río+20, para asegurar que las dimensiones del trabajo decente queden reflejadas de manera adecuada en los documentos de posición y en las contribuciones a los resultados de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se deberían establecer alianzas de colaboración para facilitar una transición justa. El concepto de economía verde debería incluir una dimensión relativa al empleo y otros elementos relativos al trabajo decente. Sería útil que la OIT realizara un estudio sobre los retos y las ventajas que supondría para el desarrollo y el progreso social la creación de empleos verdes y empleos decentes en el plano nacional. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían participar más estrechamente en la toma de decisiones y en los debates en torno al desarrollo sostenible, para así fortalecer la gobernanza del desarrollo sostenible.
276. Los mandantes de la OIT deberían adoptar un enfoque proactivo y forjar alianzas en aras de una transición justa. Los trabajadores y los propietarios de empresas sentirán el impacto del cambio climático. Es necesaria la adopción de una estrategia proactiva para anticipar la transición y ayudar a quienes sean afectados por este proceso. La oradora insta a la Oficina a seguir promoviendo, tanto a nivel nacional como en las Naciones Unidas, el papel activo de los interlocutores sociales y los ministerios de trabajo en las estrategias de transición justa. Esto debería crear el espacio político necesario para promover la justicia social como parte de la reestructuración económica y social resultante de los actuales retos medioambientales o políticos, incluido el cambio climático. Se ha sugerido la idea de crear una alianza con el Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, que incluya la presentación de informes periódicos sobre los avances en la aplicación de las políticas nacionales de transición justa.
277. La portavoz del Grupo de los Trabajadores expresa el apoyo de su Grupo a la propuesta de que en la 315.^a reunión del Consejo de Administración, en noviembre de 2012, se celebre un debate sobre los resultados del proceso Río+20 y de los procesos internacionales conexos y sus consecuencias para la OIT en el ámbito de las normas. Asimismo, sería útil que para la 313.^a reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2012, la Oficina, previa consulta con los tres grupos, pudiese preparar un marco con un conjunto de

principios y derechos como contribución práctica de la OIT a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible.

278. *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de la República de Corea, felicita a la Oficina por los progresos realizados, en particular en relación con la importancia de la transición y la elaboración de directrices prácticas para prestar a los Estados Miembros asesoramiento eficiente y eficaz en materia de políticas de empleos verdes. La Oficina debería reforzar las actividades que está llevando adelante y mejorarlas siguiendo las tres estrategias prioritarias que ha establecido. En particular, debería dar prioridad a la creación de empleos verdes, sobre todo en el contexto de las pérdidas de empleos causadas por los desastres naturales y la crisis financiera y, al mismo tiempo, demostrar los vínculos existentes entre los empleos verdes y la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. El ASPAG apoya el papel activo que desempeña la OIT en el proceso Río+20 y acoge con beneplácito el debate sobre los resultados de dicho proceso, que tendrá lugar durante la 315.ª reunión del Consejo de Administración, en noviembre de 2012.

279. *La Unión Europea y sus Estados miembros*, a través de una representante del Gobierno de Dinamarca, expresan su reconocimiento por la labor de la OIT en el ámbito del desarrollo sostenible y las cuestiones ambientales relacionadas con el mundo del trabajo. La transición hacia una economía verde, con bajas emisiones de carbono y un uso eficiente de los recursos, al igual que el propio cambio climático, tendrán un impacto sectorial y regional e incidirán también en las competencias laborales, así como en la composición de la fuerza laboral en su conjunto. Se necesita una serie de medidas, entre ellas la adopción de estrategias facilitadoras e inclusivas para los mercados de trabajo, que ayuden a orientar a la gente hacia los nuevos sectores de la economía verde. Los interlocutores sociales desempeñaron un papel decisivo en la correcta anticipación y gestión del cambio. Habrá que tener en cuenta la dimensión de género cuando se imparta formación en materia de empleos verdes a los trabajadores. En el próximo bienio, el trabajo debería centrarse en la anticipación de la reestructuración con el objetivo de facilitar la gestión de la transición económica y social. Además, se ha de trabajar en la ecologización de los lugares de trabajo y de las organizaciones, mostrando las ventajas que ello puede suponer en términos de reducción de los costos y de mayor competitividad. También es prioritario garantizar la seguridad y salud laboral en los empleos verdes, por ejemplo, a través del diálogo social. La ecologización de los empleos también es importante para los trabajadores autónomos y los trabajadores del sector informal. Por lo tanto, la OIT debería hacer hincapié en la importancia de impulsar un crecimiento compartido e inclusivo como parte del desarrollo sostenible, y continuar su labor en apoyo de quienes dependen directamente de los recursos naturales para su sustento. Debería potenciarse más el diálogo sobre políticas con los países asociados y en los debates internacionales sobre el desarrollo sostenible, con la promoción de un enfoque basado en la creación de empleo y el trabajo decente. La Unión Europea y sus Estados miembros acogerían con satisfacción una revisión de las implicaciones para la OIT de los resultados de la Conferencia de Río +20 y de los procesos internacionales conexos.

280. *El grupo de los PIEM*, a través de un representante del Gobierno de Francia, felicita a la Oficina por los importantes avances logrados y por su estrecha colaboración con los organismos de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales y los interlocutores sociales, en particular el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). El grupo de los PIEM reconoce que los empleos verdes son una importante fuente de trabajo y de empleos de calidad, y un factor fundamental para el logro del desarrollo sostenible. Además, considera muy atinada la contribución de la OIT a la Conferencia de Río+20 y apoya la idea de llevar a cabo una evaluación posterior de los resultados de Río+20 que sirva para orientar el establecimiento de prioridades y la

asignación de recursos para el bienio siguiente. El concepto de empleos verdes es indisociable de otras políticas económicas y sociales. Habida cuenta de la importancia de la coherencia de las políticas, alienta a la OIT a seguir trabajando en estrecha colaboración con las instituciones internacionales pertinentes. Deberían elaborarse políticas y programas que promuevan las oportunidades económicas y el bienestar social, y que aporten a los trabajadores las competencias laborales necesarias para que puedan compartir los beneficios de la economía verde. Asimismo, el grupo de los PIEM apoya la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluida la salud y la seguridad. Habría que seguir impulsando la labor relacionada con la construcción de redes de seguridad social y el fortalecimiento de los medios de subsistencia de las poblaciones vulnerables afectadas por la transición. También habría que difundir ampliamente los resultados de esa labor a fin de que sirvan para orientar las estrategias por país relativas a la economía verde y facilitar la inclusión del desarrollo sostenible en los PTDP.

281. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno del Congo, destaca la importancia de mejorar las condiciones de trabajo y ofrecer al mismo tiempo un mejor entorno de vida para todos. Los empleos verdes existen también en la economía informal, y a menudo están mal remunerados. Se requiere alcanzar una mejor comprensión, a través del desarrollo de las capacidades a nivel nacional. También se necesitan actividades de apoyo técnico y programas de eficacia demostrada en otros sectores, para mejorar la formulación de políticas y el diálogo social, incluida la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas.
282. *El GRULAC*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, afirma que la participación de la OIT en Río+20 es esencial, por cuanto el trabajo decente debe ser considerado como un elemento importante de un enfoque equilibrado. El desarrollo sostenible tiene que conducir a la creación de más puestos de trabajo, con un importante potencial en los sectores intensivos en mano de obra relacionados con la protección del medio ambiente. La Oficina debería fortalecer su apoyo a la mejora de las competencias profesionales y las estrategias sectoriales que generan oportunidades de empleos formales y mejor remunerados.
283. *Los representantes de los Gobiernos de la Argentina, Argelia, Australia, Brasil, China, India, Japón, República de Corea, Qatar y Sudán* expresan su apoyo general a la labor de la Oficina en relación con los empleos verdes y la contribución al proceso Río+20. El trabajo decente y los empleos verdes deben entenderse como elementos indispensables del desarrollo sostenible, más que como sustitutos de ese concepto en su sentido más amplio. La OIT está bien situada para evaluar el impacto de las políticas ambientales en los mercados de trabajo y para elaborar orientaciones sobre la formulación de políticas nacionales, y también para los marcos internacionales. Algunos oradores subrayan la importancia del diálogo social y la protección social. Otros piden que prosiga la labor relacionada con el perfeccionamiento de las competencias profesionales y el apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME), en particular a través del proyecto para el fomento de empresas más ecológicas en Asia (*Greener Business Asia Project*). Todas estas cuestiones forman parte del enfoque de transición justa, que la Oficina debería desarrollar en mayor grado.
284. La Oficina debería considerar la adopción de un enfoque orientado a los resultados al aplicar el Programa de Empleos Verdes, posiblemente con indicadores y metas relacionados con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Esto aseguraría que los empleos verdes se integren sistemáticamente en el Programa de Trabajo Decente. Este enfoque debería basarse en una estrategia para fortalecer la asistencia técnica con recursos suficientes y para ampliar la base de conocimientos sobre los empleos verdes.

285. *Los representantes del Director General* (el Director Ejecutivo del Sector de Empleo (EMPLOYMENT), y el Director de EMP/ENTERPRISE) dan las gracias a todos los delegados por sus aportaciones y toman nota con agrado del acuerdo general en que el Programa ha logrado que el empleo y el trabajo decente sigan estando en el centro del debate internacional sobre las políticas relativas al desarrollo sostenible y ha ayudado a los mandantes a aplicar medidas concretas para generar empleos verdes.
286. La Oficina acoge con beneplácito la orientación proporcionada en el sentido de que el Programa debería ampliarse para ayudar a los Estados Miembros en sus esfuerzos por ecologizar todos los empleos y las empresas, mejorando el cumplimiento con las normas internacionales del trabajo y aumentando la calidad del empleo. Este enfoque debería incluir el desarrollo de las capacidades de los actores nacionales y los interlocutores sociales en todos los niveles, el intercambio de conocimientos y el desarrollo de métodos para anticipar las transiciones relacionadas con el medio ambiente en el mercado laboral y las estrategias para lograr transiciones eficaces y socialmente justas, en particular impulsando políticas de desarrollo de las competencias laborales. La Oficina toma nota de que el Programa debería integrarse plenamente en el marco existente del programa general y los planes de trabajo basados en los resultados de la OIT. La Oficina continuará participando activamente en los procesos de las políticas internacionales pertinentes y se asegurará de que se recojan las preocupaciones y las aportaciones del mundo del trabajo; además, considera muy atinada la propuesta en el sentido de que en la 315.ª reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2012 se deberían evaluar los resultados de la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y sus implicaciones para la OIT.
287. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* reitera la necesidad de desarrollar las capacidades de los mandantes. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* designada para el punto del orden del día que se examina subraya la contribución que la Oficina podría hacer para que se apliquen las herramientas y los enfoques relacionados con el mercado de trabajo, al tiempo que se presta una mayor atención a la intersección entre la economía y el medio ambiente.

Resultado

288. ***El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado y solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas en el transcurso de la discusión (recogidas en los párrafos 263 a 287 supra) sobre empleos verdes, trabajo decente y desarrollo sostenible.***

Segundo punto del orden del día

Seguimiento de la discusión sobre la seguridad social en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2011): Plan de acción (documento GB.312/POL/2)

289. *Los representantes del Director General* (Director Ejecutivo del Sector de Protección Social (ED/PROTEC) y el Director del Departamento de Seguridad Social (SEC/SOC)) presentan el documento.
290. *El portavoz designado por el Grupo de los Empleadores* para este punto del orden del día agradece a la Oficina el documento preparado. Hace hincapié en la necesidad de establecer

prioridades en vista de la difícil situación financiera que atraviesan muchos Estados Miembros. El orador recuerda el espíritu de apertura que prevaleció en la discusión celebrada durante la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2011, y expresa la esperanza de que la misma actitud resulte en la celebración de una discusión eficaz y eficiente acerca de la posible recomendación sobre los pisos de protección social, en junio de 2012. Por otra parte, cuestiona la pertinencia del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), en el contexto actual y señala que el contenido del instrumento es ambiguo respecto de la función del sector privado. Al respecto, recuerda que su Grupo no apoyó el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Considera que se necesita un enfoque más flexible que responda a las exigencias de los mandantes, tome en consideración las situaciones demográficas, económicas y financieras de los países, y refleje de mejor manera la contribución del sector privado. Había que felicitar a la Oficina por sus esfuerzos encaminados a desarrollar la investigación sobre la coherencia entre las políticas sociales, de empleo y económicas, si bien habría que prestar una atención prioritaria al desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales. Solicita información sobre las actividades en la materia destinadas a los empleadores durante los últimos cinco años y pide encarecidamente a la Oficina que fortalezca la colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín). Añade que aprecia la calidad de los informes elaborados por la OIT y observa que en la guía de buenas prácticas en materia de seguridad social también se deberían abordar las necesidades de los interlocutores sociales. El orador considera que las alianzas con otras organizaciones internacionales requieren que se defina un enfoque estratégico en lo que a la colaboración se refiere, con el fin de fortalecer las sinergias, y también con respecto a la participación de los interlocutores sociales, en particular, la OIE.

- 291.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge con agrado el documento preparado por la Oficina. El informe preparado por el Grupo Consultivo (dirigido por la Sra. Bachelet), titulado «Un piso de protección social para una globalización justa e inclusiva» ha confirmado plenamente las conclusiones producto de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2011 sobre la necesidad de establecer pisos de protección social y sobre la función de la OIT y su mecanismo normativo. Dice confiar, sobre la base de la experiencia extraída de la reunión de la Conferencia en 2011, en que el debate sobre la posible recomendación relativa a los pisos de protección social no versará sobre la posibilidad de ponerlos en práctica, sino sobre la forma de hacerlo. El propósito de los pisos de protección social es, ante todo, promover un marco para la ampliación del nivel básico de protección social para todos basado en los derechos como complemento de la ratificación y aplicación del Convenio núm. 102. No obstante, el piso de protección social no debe promoverse como única respuesta a las solicitudes actuales de cambios en la distribución de la riqueza. El piso de protección social debería tratar la cuestión de la protección de la maternidad y las necesidades de las trabajadoras. El Grupo de los Trabajadores respalda el plan de acción, las prioridades y el plazo, que abarcará varios bienios debido a que determinados objetivos evidentemente no podrán cumplirse en un único ejercicio presupuestario. La intervención de la oradora se centra en las siguientes cinco cuestiones. 1) La ratificación del Convenio núm. 102: el Grupo de los Trabajadores respalda el objetivo de conseguir 60 ratificaciones para el año 2019 y considera que el Convenio núm. 102 es un instrumento fundamental para sostener la extensión vertical de la seguridad social. También es necesario promover la extensión horizontal de la seguridad social. Por tal motivo, deberían asignarse recursos adecuados a la promoción de la recomendación sobre los pisos de protección social una vez que ésta sea adoptada. La oradora exhorta a la Oficina a elaborar en 2012 un documento en el que se presenten opciones posibles para resolver la cuestión del uso de una terminología que tenga en cuenta las cuestiones de género en el Convenio núm. 102 de la OIT. 2) Desarrollo de capacidades: el apoyo político de los mandantes tripartitos de la OIT es fundamental para el éxito de la campaña de ampliación de la seguridad social. La oradora considera atinada la posibilidad de impartir formación al respecto en el Centro de Turín, pero señala que ello

no será suficiente. Propugna que la extensión de la seguridad social y el desarrollo de capacidades se incorporen en los Programas de Trabajo Decente por País, y que se prepare un programa especial de desarrollo de capacidades para los interlocutores sociales, en colaboración la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). 3) El Grupo de los Trabajadores respalda plenamente el establecimiento de alianzas. Es necesario brindar apoyo a las iniciativas que dan voz y representatividad a los beneficiarios de la ampliación de la seguridad social, en particular a las organizaciones de trabajadores. La oradora toma nota con satisfacción de la recomendación formulada en el informe Bachelet relativa al establecimiento de un mecanismo para la colaboración interinstitucional, y señala que la OIT debería participar en el mismo, junto a los trabajadores y los empleadores. 4) El Grupo de los Trabajadores había señalado la necesidad de asegurar una supervisión eficaz del plan de acción y solicitado que se presentaran informes regulares al Consejo de Administración, de forma que pudiera realizarse un seguimiento de los avances y proporcionarse asesoramiento adicional. 5) El Grupo de los Trabajadores sostiene que deben asignarse recursos adicionales suficientes, especialmente para promover la ratificación y aplicación de las normas sobre seguridad social y el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales.

292. *El grupo de los PIEM*, a través de un representante del Gobierno de Francia, dice que acoge favorablemente el plan de acción detallado. El grupo de los PIEM apoya la celebración de la discusión normativa que tendrá lugar durante la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2012, pero advierte que la posible nueva recomendación y la elaboración de sistemas de seguridad social más completos, como se propugna en el Convenio núm. 102, se deberían articular en una estrategia relativa al desarrollo de la economía y las capacidades nacionales. El orador destaca la importancia de la función que la OIT desempeña en el desarrollo e intercambio de conocimientos, en la que se fundamenta la idea de desarrollar una red de instituciones y universidades. No obstante, el grupo solicita más información acerca de los acuerdos entre la Oficina y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). Se exhorta, asimismo, a la Oficina a examinar detenidamente la posibilidad de dar prioridad a nuevas publicaciones con valor añadido, en consonancia con la estrategia general en materia de conocimientos y con el sistema de gestión de los conocimientos. Solicita también información adicional acerca de las nuevas publicaciones, los indicadores del desempeño y los parámetros de referencia. El grupo de los PIEM observa la necesidad de hacer del desarrollo de capacidades una prioridad del plan de acción. Asimismo, el orador pone de relieve que respalda la colaboración con otras instituciones nacionales e internacionales y la necesidad de conceder prioridad a la prestación de una asistencia técnica que añada un valor elevado en los ámbitos en los que la Oficina tiene una ventaja comparativa, y sugiere que se incorporen las principales recomendaciones del informe Bachelet en el plan de acción. El orador señala, por último, que se necesita más información sobre los recursos necesarios para llevar adelante el plan en cuestión.

293. *El GRULAC*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, resalta que en su región se concede la más alta prioridad a la protección social. La Oficina debería promover la extensión horizontal y vertical de la seguridad social de forma equilibrada, y garantizar que la posible recomendación sobre los pisos de protección social no comprometa la promoción del Convenio núm. 102. En lo que respecta al desarrollo e intercambio de conocimientos, en el plan de acción no se exponen suficientes detalles sobre la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. La asistencia técnica debería reflejar y respaldar las prioridades nacionales. La conceptualización de los pisos de protección social nacionales constituye un avance importante. El GRULAC alude al aporte potencial que la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular pueden hacer en lo que respecta al desarrollo de capacidades y alianzas en el marco de la próxima discusión sobre la

coherencia de las políticas en el sistema multilateral. Concluye solicitando una aclaración sobre la supervisión del plan de acción.

294. *El grupo africano*, a través de una representante del Gobierno del Congo, señala que las conclusiones de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011 permitieron que durante la Reunión Regional Africana (celebrada en octubre de 2011 en Johannesburgo) se identificaran principios para la aplicación de políticas de protección social nacionales con base en el enfoque bidimensional estipulado en la Declaración Tripartita de Yaundé. Habida cuenta de la falta de recursos en el ámbito de la seguridad social en África, es esencial impartir formación, para lo cual se solicita la asistencia de la Oficina. Hacer de la seguridad social una prioridad e intercambiar buenas prácticas beneficiará a los Estados Miembros. La obtención de fuentes de financiación innovadoras y el buen gobierno deberían ocupar un lugar central en las prioridades nacionales. El grupo solicita encarecidamente que se asignen recursos suficientes a la aplicación del plan de acción.
295. *La Unión Europea y sus Estados miembros*, a través de un representante del Gobierno de Dinamarca, expresan su apoyo a la estrategia del plan de acción. Advierten que ocuparse de la cuestión del lenguaje en los convenios, y en particular en el Convenio núm. 102, no debería suponer la introducción de modificaciones de su contenido jurídico y sustancial. Exhortan a la Oficina a que para noviembre de 2012 haya finalizado el documento en el que se examinará la posibilidad de solventar la cuestión del lenguaje. Por otra parte, sugieren que se fortalezca el trabajo analítico relativo a las condiciones macroeconómicas necesarias para el desarrollo de sistemas de seguridad social sostenibles y eficaces, y sobre los vínculos entre los sistemas de protección social y los contextos macroeconómicos imperantes. Por otra parte, respaldan los esfuerzos de la Oficina en lo que respecta a la Encuesta de Seguridad Social. El desarrollo de estadísticas fiables debería figurar en el plan de acción. En relación con los servicios de asesoramiento técnico, en el documento de estrategia se debería contemplar la cooperación técnica bilateral a nivel de los países. En lo que al desarrollo de capacidades se refiere, sugieren que la Oficina informe, en 2012, acerca de las repercusiones de la estrategia y, en noviembre de 2016, sobre los avances realizados respecto de la red de instituciones de enseñanza. Toman nota del apoyo prestado a la constitución y el fortalecimiento de alianzas y sugieren que en los memorandos de entendimiento con otras instituciones se incluyan disposiciones para institucionalizar las transferencias de información. El orador observa igualmente que la Oficina debe asignar los recursos humanos y financieros necesarios para continuar con sus labores relativas a la extensión de la seguridad social y a la iniciativa del piso de protección social.
296. *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de China, felicita a la Oficina por el exhaustivo plan de acción presentado. La guía de buenas prácticas en materia de seguridad social proporcionará orientaciones esenciales a los países del ASPAG y, por consiguiente, debería redactarse poco tiempo después de la celebración de la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2012. Puesto que los países de Asia son tanto países de origen como países de destino de los trabajadores migrantes, solicitan a la Oficina asesoramiento para la elaboración de acuerdos de seguridad social bilaterales y multilaterales. Para que las políticas de empleo y protección social sean coherentes es necesario invertir en una estrategia coordinada de desarrollo de capacidades. Es esencial garantizar que el Departamento de Seguridad Social de la Oficina cuente con recursos necesarios para sacar adelante las tareas inmensas que tiene ante sí y servir mejor a los mandantes.
297. *Un representante del Gobierno del Brasil* destaca la función de la OIT en la promoción de la ratificación del Convenio núm. 102 y otras normas. Deben extraerse lecciones de la crisis financiera mundial. La protección social es una cuestión de personas y de derechos humanos, y las inversiones en el desarrollo social pueden impulsar la economía. El orador

alude al caso del Brasil, en donde una inversión del 0,4 por ciento del PIB había permitido a 28 millones de personas salir de la pobreza. Es responsabilidad de la sociedad en su conjunto garantizar un nivel de vida básico para todos. Para concluir, el orador hace hincapié en la función que desempeña la OIT en la preparación y aplicación de un piso de protección social.

- 298.** *Una representante del Gobierno de la República de Corea* señala que el logro de una solución en cuanto al uso de un lenguaje epiceno y la no inclusión de disposiciones detalladas en los convenios de la OIT podrían contribuir a aumentar el número de ratificaciones de estos instrumentos. La oradora opina que deberían indicarse con claridad el objetivo y la aplicación de los indicadores de desempeño. Su objetivo no debería ser el establecimiento de clasificaciones entre los países. Más bien, deberían contribuir a reforzar los sistemas nacionales de protección social, teniendo en cuenta las diferencias entre los países.
- 299.** *Un representante del Gobierno de Australia* felicita a la Oficina por su labor y pide encarecidamente que en la aplicación del plan de acción y en la elaboración de la guía de buenas prácticas se adopte un enfoque integrador con respecto a las personas con discapacidad, a fin de garantizar que éstas no sean objeto de discriminación en el marco del diseño, la formulación y la puesta en práctica de las políticas, los servicios y las prestaciones sociales.
- 300.** *Un representante del Gobierno del Japón*, manifestando su apoyo al plan de acción, pone de relieve la importancia del papel que desempeña la Oficina en el desarrollo de capacidades y la formación de alianzas. Añade que es necesario combinar los sistemas de seguridad del ingreso con las políticas activas de mercado de trabajo, y describe el programa de cooperación técnica sobre las prestaciones de desempleo y los servicios de empleo que se ha implementado en su región. El orador señala que la guía de buenas prácticas en materia de seguridad social y los indicadores de desempeño deberían reflejar la diversidad existente entre los Estados Miembros, y que las herramientas que se elaboren deberían ser versátiles.
- 301.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que apoya el plan de acción propuesto y menciona las actividades nacionales llevadas a cabo con respecto a sus cinco componentes. Concretamente, señala que Rusia ha previsto ratificar el Convenio núm. 102 en 2012. Indica que su país está dispuesto a facilitar datos y a aumentar la cooperación con las organizaciones internacionales en materia de desarrollo e intercambio de conocimientos. Por otra parte, pide que la Oficina proporcione servicios de asesoramiento técnico a fin de crear un sistema integrado de seguridad social, y se refiere a los planes existentes para elaborar de forma coordinada una estrategia de desarrollo de capacidades y métodos para gestionar y regular los sistemas de seguridad social. Dice que apoya la creación de un mecanismo de coordinación periódico con respecto a la Iniciativa del Piso de Protección Social y la supervisión de las metas establecidas en el plan de acción.
- 302.** *Un representante del Gobierno de la India* destaca el importante papel que desempeña una buena gobernanza para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social. El plan de acción debería ser suficientemente flexible para asegurar que cada país que haya recibido apoyo pueda disponer de su propio piso de protección social según las circunstancias nacionales. Señalando las dificultades que se plantean para asegurar la cobertura de los trabajadores del sector informal, hace hincapié en el papel de la cooperación Sur-Sur en el intercambio de conocimientos y el desarrollo de capacidades. Por último, añade que la aplicación de una estrategia integrada en materia de seguridad social requiere una respuesta estructural multidimensional, bien integrada y de transmisión eficaz.

303. *Un representante del Gobierno de la Argentina* dice que apoya el documento presentado por la Oficina y señala que la Argentina ratificará el Convenio núm. 102 en breve. Las prestaciones de seguridad social han sido fundamentales para la recuperación tras la crisis económica desde 2002.
304. *Una representante del Gobierno de México* señala la importancia de la posible nueva recomendación sobre un piso de protección social. Advierte que la aplicación del plan de acción propuesto no debería generar ninguna obligación para los Estados Miembros, y que los indicadores de desempeño no deberían servir de base para supervisar la aplicación de los convenios en materia de seguridad social. Pide que se amplíe la información sobre la herramienta de evaluación rápida para el análisis de los costos y el impacto de los pisos de protección social y sobre el papel que incumbe a los interlocutores sociales en la supervisión del desempeño de los sistemas de seguridad social.
305. *Una representante del Gobierno de Ghana* dice que apoya las estrategias planteadas en el plan de acción, en el que se subrayaba la necesidad de que la Oficina brindara un apoyo continuo a los mandantes en el proceso de toma de decisiones, la formación y las iniciativas de promoción a escala nacional entre los funcionarios nacionales y los interlocutores sociales. Las estrategias coordinadas en materia de creación de capacidad son necesarias para asegurar un funcionamiento efectivo y eficaz de los sistemas de seguridad social. La oradora propone que se amplíe la colaboración con las instituciones académicas, en particular en África. Además, pide encarecidamente que se destinen asignaciones presupuestarias suficientes para poner efectivamente en práctica el plan de acción.
306. *Una representante del Gobierno de Kenya* pide que se lleven a cabo campañas de promoción a nivel subregional y nacional para lograr que el piso de protección social reciba apoyo político en África. La OIT y los donantes deberían abordar la cuestión de los déficit de personal calificado en los servicios de seguridad social por lo que se refiere a la puesta en práctica de los pisos de protección social, especialmente en África. La oradora felicita a la Oficina por los esfuerzos realizados para poner en funcionamiento una base de datos exhaustiva sobre seguridad social y destaca la necesidad de brindar apoyo a los Estados Miembros en la difusión de datos relacionados con la seguridad social.
307. *Un representante del Gobierno de Francia* señala que el G-20, bajo la presidencia de Francia, ha realizado avances no sólo en cuanto a sus reflexiones, sino también a sus compromisos y a la coherencia de las medidas y las políticas relacionadas con la ampliación de la seguridad social y el desarrollo de los pisos de protección social. Esto se reflejaba en las conclusiones de la Cumbre de Líderes del G-20, celebrada en Cannes el 3 y 4 de noviembre de 2011, y en las conclusiones de las reuniones de los ministros de Trabajo y Empleo y de los ministros de Desarrollo. El orador hace notar que el apoyo político sería un importante signo de respaldo a la Oficina en cuanto a la aplicación de su plan de acción y a la realización de su objetivo estratégico relativo a la protección social.
308. *Un representante del Gobierno de China* describe sus experiencias nacionales en el ámbito de la ampliación de la seguridad social y alienta a la Oficina a que establezca y fortalezca las alianzas con las instituciones multilaterales a fin de promover un piso de protección social para todos.
309. *Un representante del Gobierno del Líbano* dice que apoya el plan de acción y reconoce la importancia que reviste la ampliación de la protección social. El Líbano considera que es importante unificar las instituciones que trabajan en el ámbito de la protección social y ampliar los servicios que se ofrecen a los trabajadores; señala, además, que se están realizando importantes avances legislativos a ese respecto.

310. En respuesta a esas declaraciones, *un representante del Director General* (Director Ejecutivo, ED/PROTEC) señala que la discusión que tuvo lugar en la 100.^a reunión de la CIT, en 2011, brindó la oportunidad de pasar revista a la situación en este campo, y que el plan de acción nos permite ver hacia dónde nos encaminamos ahora. Asimismo, hace hincapié en la necesidad de promover la ratificación del Convenio núm. 183. Señala que las cuestiones demográficas en los países desarrollados se centran en el envejecimiento de la población y en las repercusiones que este fenómeno tiene en las pensiones y el empleo, mientras que para los países en desarrollo la cuestión central es la situación de los jóvenes y su impacto en la seguridad social. El orador reitera la necesidad de fortalecer la capacidad nacional en materia de gobernanza de los regímenes de seguridad social, formando los recursos humanos necesarios en el marco de la enseñanza universitaria.
311. *Un representante del Director General* (Director, SEC/SOC) toma nota de los avances realizados en varios países y subraya la importancia que revisten para la elaboración de los pisos de protección social. El orador observa que, por sus características, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) se orienta a la obtención de resultados, los cuales podrían obtenerse mediante la acción ya sea de servicios públicos o de servicios privados bajo la responsabilidad general del Estado. Por lo tanto, aclara lo siguiente: que en la guía de buenas prácticas se reconocerá la diversidad de los países; que los indicadores de desempeño están diseñados como herramienta a disposición de los sistemas nacionales de seguridad social para medir su propio desempeño, y no como instrumento de control por parte de la OIT; y que los apoyos Sur-Sur, Norte-Sur y triangulares son complementarios en la prestación de asesoramiento técnico. El orador reconoce que es necesario aumentar las inversiones destinadas a la formación para los interlocutores sociales y expone los esfuerzos que se están realizando a ese respecto. Señala que la formación impartida a los profesionales, tanto trabajadores como empleadores, en el marco de los programas universitarios había contribuido de manera fundamental a mejorar las capacidades técnicas nacionales. Al respecto, indica que la Oficina está tratando de forjar complementariedades en las alianzas, como en el caso de la colaboración con la AISS por lo que se refiere a la gestión de las instituciones de seguridad social.
312. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa su satisfacción por la gran calidad del debate, insiste en la importancia de la labor que se deberá realizar en el futuro y concluye agradeciendo el apoyo dado por los gobiernos.
313. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* aclara que su Grupo apoya los objetivos del Convenio núm. 183, pero considera que si el Convenio fuera más flexible, los resultados habrían sido más positivos para las mujeres. Reitera su apoyo al concepto de piso de protección social.

Resultado

314. ***El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado. El contenido, el calendario y el orden de las actividades comprendidas en el plan de acción recibieron un amplio apoyo. El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas en el transcurso de la discusión (recogidas en los párrafos 290 a 313 supra).***

Tercer punto del orden del día

Seguimiento de las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007 (documento GB.312/POL/3)

315. *Un representante del Director General* (Director Ejecutivo, ED/EMP) presenta el punto recordando la importancia que había tenido la discusión mantenida por la CIT en 2007 a los efectos de hacer un balance de las últimas ideas sobre el desarrollo del sector privado y formular conclusiones tripartitas acerca de un enfoque integrado de la promoción de empresas sostenibles. El orador observa que el marco estratégico relativo a las empresas sostenibles que se desarrolló posteriormente mediante un proceso participativo ha puesto en consonancia el trabajo de la Oficina con las conclusiones de la CIT, y se ha integrado en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 como resultado 3. Por otra parte, recuerda que el seguimiento de las conclusiones de 2007 ya ha sido objeto de informe en el capítulo 4 del informe sobre la discusión recurrente relativo al empleo, que se presentó a la 99.^a reunión de la CIT, en 2010. El informe que se presenta hoy tiene por objeto informar a los miembros del Consejo de Administración acerca de la manera en que la Oficina ha tratado de llevar a la práctica las conclusiones de 2007 y del impacto y el alcance de algunos de los programas, así como solicitar orientaciones sobre la mejor forma de afrontar los desafíos para seguir avanzando.
316. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa – EMP/ENTERPRISE) presenta el documento y señala el estrecho vínculo existente entre los programas relativos a las empresas sostenibles y los programas relativos a los empleos verdes. El orador señala que en dos tercios de todos los programas de trabajo decente por país se ha manifestado prioritariamente una gran demanda de programas de desarrollo empresarial. Además, proporciona ejemplos de algunos de los productos más fructíferos en materia de iniciativa empresarial y facilita cifras sobre su alcance e impacto. Señala también la creciente colaboración con otras partes de la Oficina y con el Centro de Turín respecto de las actividades de desarrollo de capacidades. Por último, destaca algunos de los desafíos a que hace frente el programa y los puntos propuestos para discusión.
317. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* coincide con la Oficina en que la labor relativa a las empresas sostenibles y a los empleos verdes es un proceso de aprendizaje y una estrategia en evolución. Reitera que la prioridad número uno para los empleadores es crear y sustentar empresas productivas y formales. Lamenta que no se mencionen las empresas sostenibles en la lista de asuntos que figura en el sitio web de la OIT. Insta a la Oficina a examinar la importancia concedida a las empresas, especialmente a raíz de la crisis económica y de las demandas de empresas más ecológicas. Para aplicar con éxito las conclusiones de 2007 se precisan al menos seis cosas: 1) una atención más clara a las empresas del sector privado «con fines de lucro»; 2) la inclusión entre las prioridades de un mayor número de gobiernos de las reformas necesarias para hacer más propicio el entorno de la actividad empresarial; 3) la realización de más análisis e investigaciones sobre las reformas que mejorarán el entorno propicio y la promoción de las oportunidades de reforma para los mandantes; 4) una mejor capacitación de los mandantes para participar en los debates nacionales sobre políticas; 5) gobiernos mejor equipados y más dispuestos a actuar como defensores del cambio; 6) una focalización más explícita en las pequeñas y medianas empresas (PYME).

- 318.** La oradora insta a la Oficina a que establezca prioridades en sus actividades basándose en las conclusiones de 2007. Además, manifiesta su inquietud acerca del enfoque y las prioridades reflejados en el gráfico 1 y formula sugerencias para mejorarlos. Es sumamente importante crear un entorno propicio que sirva de terreno fértil para que las empresas generen más empleos y para solventar los problemas de la informalidad. Refiriéndose a los requisitos previos para la actividad empresarial que figuran en el párrafo 11 de las conclusiones de 2007, reconoce que, aunque no todos esos requisitos competen a la Oficina, ésta debería poner más énfasis en la reforma reglamentaria y legislativa con arreglo al pilar relativo al entorno propicio, colaborando con las demás organizaciones en lo tocante a los requisitos previos que quedan fuera de su mandato.
- 319.** En lo que respecta al importante trabajo en curso sobre la metodología de evaluación, éste tiene que extenderse a más países. Para mejorar la metodología, propone las siguientes medidas: establecer mecanismos de retroinformación entre la herramienta y el proceso de evaluación, por un lado, y las prioridades nacionales, por otro; adoptar un enfoque más analítico; mejorar la divulgación de las lecciones aprendidas; promover los beneficios de la reforma; y contribuir a la formulación de los PTDP. La oradora indica que apoya el desarrollo de las capacidades de los mandantes para mejorar su participación en el diálogo sobre la reforma de las políticas. La Oficina debería centrarse en su labor de desarrollo de las PYME, habida cuenta de la importancia que éstas tienen para la generación de empleo, y colaborar con otras organizaciones que trabajan en el ámbito de las PYME. La oradora pregunta si el papel y el posible impacto de las cooperativas en la creación de empleo justifica su inclusión en el pilar 1, y propone incluirlas en una categoría de programas específicos tal como se prevé en el párrafo 24, 5) de las conclusiones de 2007. En cuanto al informe *Doing Business* del Banco Mundial, propone mejorar la cooperación y aprender de su metodología para promover la reforma de las políticas. Expresa su apoyo a la labor de la Oficina en la esfera de la iniciativa empresarial de los jóvenes y las mujeres, pero propone ubicarla en un pilar separado destinado a programas específicos junto con las cooperativas. También cuestiona que se dé prioridad a las cadenas de valor, ya que la OIT debería centrarse en las empresas de ámbito nacional. En cuanto al pilar 3 sobre lugares de trabajo sostenibles y responsables, recalca que este pilar debería ser más bien una cuestión transversal, ya que forma parte del cometido fundamental de la OIT en general.
- 320.** En cuanto al segundo punto propuesto para discusión, hace hincapié en que la mejor forma en que la Oficina presta asistencia a los Estados Miembros es centrándose en el desarrollo empresarial. En cuanto al tercer punto propuesto para discusión, sugiere tres prioridades para el próximo bienio: aumentar los recursos para empresas sostenibles; centrarse en el entorno propicio y en el papel de los gobiernos; y mejorar las alianzas con las organizaciones de empleadores. Para finalizar, propone un nuevo marco estratégico respecto de las empresas sostenibles con un pilar 1 relativo al entorno propicio, un pilar 2 relativo a las PYME y un pilar 3 relativo a la iniciativa empresarial de los jóvenes y las mujeres y a las cooperativas; las prácticas en los lugares de trabajo sería una nueva cuestión transversal.
- 321.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores manifiesta su inquietud sobre la labor de la Oficina en la esfera de las empresas sostenibles y sobre las divergencias que hay entre los empleadores y los trabajadores respecto de cuáles han de ser los aspectos centrales del trabajo de la Oficina. Por su parte, teme que la Oficina se esté alejando de un enfoque basado en los derechos y se esté convirtiendo en una organización de apoyo a las empresas. Recuerda a todos los presentes que en la discusión de 2007 se había tenido mucho cuidado en asegurar que no se promoviera ningún tipo de empresa en particular, sino las empresas sostenibles que combinan la competitividad y la productividad con consideraciones sociales y ambientales. Señala que el valor añadido por la OIT en el debate sobre las empresas sostenibles es la dimensión social materializada en el Programa de Trabajo Decente. Este valor añadido implica que hay que prestar atención a la calidad

de los empleos, las condiciones de trabajo y las relaciones profesionales. Lamenta que en el documento no se haya hecho referencia al Programa Global de Empleo, a la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, de 2008, y al sector público. No está de acuerdo con el enfoque adoptado por la Oficina en cuanto a la definición y el contenido de los pilares de sostenibilidad que son incompatibles con las conclusiones de 2007. El pilar social es especialmente deficiente al no hacer referencia a la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva, las condiciones de trabajo, la SST y los salarios. Tampoco está de acuerdo con el enfoque relativo a la evaluación del entorno propicio — reflejado en el párrafo 17 del documento — de trabajar con uno de los interlocutores sociales, y recuerda que el diálogo social es el elemento central de las conclusiones de 2007. A título ilustrativo, expresa su preocupación por el hecho de que en la evaluación llevada a cabo en Swazilandia no se ha hecho participar a los sindicatos, y se han excluido requisitos fundamentales del entorno propicio. Acoge con satisfacción el trabajo realizado respecto de las cooperativas y de la promoción de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), y solicita más recursos para la labor relativa a las cooperativas y a la economía social en particular para evitar que se utilicen las cooperativas para encubrir la relación de trabajo. Solicita a la Oficina que promueva la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo que figuran como anexo a las conclusiones de 2007. Señala que los trabajadores no ven indicios de que el trabajo de la Oficina para promover la iniciativa y desarrollo empresariales esté generando empleos decentes para los trabajadores, ni desembocando en la firma de convenios colectivos. Pide que se modifiquen urgentemente los productos de referencia sobre educación y formación en materia de iniciativa empresarial a fin de reflejar mejor las conclusiones de 2007, particularmente respecto de cuestiones como la libertad sindical, la negociación colectiva, los salarios y las condiciones de trabajo.

322. La oradora expresa su disconformidad con el hecho de que el pilar 3 sobre lugares de trabajo sostenibles y responsables se haya tenido muy poco en cuenta, y con el hecho de que las áreas estratégicas concretas se aparten de las conclusiones de 2007. El documento limita el trabajo con multinacionales a la responsabilidad social de las empresas, en lugar de promover la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales a lo largo de las cadenas de suministro. El pilar social tiene que centrarse claramente en la dimensión de la calidad del empleo y se debería establecer una cooperación útil con TRAVAIL, SECTOR, DIALOGUE y SAFEWORK. Para finalizar, reitera que los sindicatos han suscrito el concepto de empresas sostenibles ya que el trabajo decente y el crecimiento sostenible sólo pueden lograrse si las empresas operan de manera sostenible desde el punto de vista económico, social y medioambiental. Pide encarecidamente que la Oficina cambie su enfoque para reflejar mejor las conclusiones de 2007.
323. El GRULAC, a través de un representante del Gobierno del Brasil, reconoce la labor realizada por la Oficina. El orador subraya la necesidad de que los países compartan conocimientos y experiencias para ayudar a los Estados Miembros con altas tasas de informalidad a transformar sus empresas, convirtiéndolas en unidades formales y sostenibles. El orador acepta la colaboración con otras organizaciones en esta esfera para reforzar el apoyo a los mandantes tripartitos de la OIT. Por último, indica que la formación de los jóvenes y la promoción de la iniciativa empresarial han de ser prioridades para el próximo bienio.
324. El grupo africano, a través de un representante del Gobierno del Congo, indica que hay que alentar la promoción de las cooperativas e insta a la Oficina a seguir promoviendo las conclusiones a través de los PTDP y de programas como «Conozca su Negocio», «Mejore su negocio» y «Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer», que también deberían hacerse más ecológicos. Por último, el grupo anima a la OIT a que prosiga su labor en la esfera de las empresas sostenibles a través de los tres pilares presentados en el párrafo 5, prestando al mismo tiempo atención al sector informal y a las zonas rurales.

325. *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de China, reconoce los logros de la Oficina en el seguimiento de las conclusiones de 2007, e insta a la Oficina a aprovechar más la coordinación nacional e internacional. El grupo reconoce también los esfuerzos del Centro de Turín, que ha actualizado el curso sobre el entorno propicio y organizado la Universidad de Verano para el Desarrollo Empresarial Sostenible, e invita al Centro a impartir también dichos cursos a nivel regional. Por último, el orador pide a la Oficina que amplíe el uso de la metodología de evaluación a más países y que prepare informes similares al informe *Doing Business* del Banco Mundial.
326. *Un representante del Gobierno de la India* habla de los esfuerzos de su país por promover las alianzas público-privadas con el fin de vincular los sectores rurales y urbanos. Destaca los esfuerzos de su Gobierno por fomentar las microempresas y las pequeñas y medianas empresas facilitando el flujo del crédito, la asistencia y el apoyo, y anuncia la publicación en su país de unas directrices nacionales de aplicación voluntaria sobre las responsabilidades sociales, ambientales y económicas de las empresas, en 2011.
327. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* se refiere al trabajo en curso sobre la prueba de control aleatorio para la evaluación del impacto en Uganda, y pide que se realicen actualizaciones en el futuro. La oradora considera que la Oficina tal vez está haciendo demasiado hincapié en la agrupación de los resultados en los países, cuando sería mejor contar con resultados desglosados para saber si se está llegando a las poblaciones destinatarias en los países y la forma en que esto se está haciendo. La oradora señala que las enseñanzas extraídas respecto de un país podrían aplicarse en otros países, pero que no ve la necesidad de agrupar y comparar los datos.
328. *Un representante del Gobierno de Egipto* observa que los jóvenes del mundo árabe y especialmente de Egipto están luchando por sus derechos y por un trabajo decente y estable. Subraya que el desempleo está afectando enormemente a los jóvenes, por lo que ayudarles a beneficiarse de las diferentes oportunidades de empleo debería ser una alta prioridad para las organizaciones internacionales.
329. Respondiendo a las distintas intervenciones, *un representante del Director General* (Director Ejecutivo, ED/EMP) indica que ha tomado nota de las diferentes prioridades de los trabajadores y los empleadores y del consenso entre los gobiernos respecto de los servicios prestados por la Oficina. Por su parte, espera que los trabajadores y los empleadores no hayan cuestionado la labor de la Oficina en sí, sino más bien la forma en que la Oficina se ha expresado en el documento presentado para este punto del orden del día, y recuerda que la Oficina ha estado trabajando todo el tiempo en estrecha colaboración con los mandantes. Asimismo, indica que durante la preparación del informe para la discusión recurrente que se presentó a la reunión de 2010 de la CIT se mantuvieron consultas muy estrechas con los mandantes, y que en el informe había un capítulo entero dedicado a las empresas sostenibles en el que se incluía el gráfico 1 contenido en el documento objeto de examen. El orador no entiende por qué las inquietudes manifestadas ahora no se expresaron en relación con el informe para la discusión recurrente de 2010. También le sorprenden las preocupaciones planteadas acerca del marco estratégico para empresas sostenibles, que se había facilitado a los mandantes más de un año y medio antes. Señala que ciertas cuestiones, como los factores macroeconómicos, no están relacionadas con el documento actual, sino que de hecho este tipo de cuestiones están siendo examinadas en las políticas nacionales de empleo. Explica además que éste es realmente el tipo de enfoque integrado que ha pedido el Consejo de Administración. Piensa que la Oficina ha realizado un progreso significativo en la labor relativa al entorno propicio, pero reconoce que hay margen para conseguir nuevas mejoras si se colabora con los mandantes y se mejora la metodología. El orador hace hincapié en que el trabajo relativo al pilar 3 está muy en consonancia con la orientación de la Subcomisión de Empresas Multinacionales. Insiste en que espera encontrar la manera de hacer converger las

prioridades de los empleadores y de los trabajadores. Por último, promete que la Oficina emprenderá consultas formales o informales con ambos Grupos para solventar las cuestiones que han planteado respecto de la labor de la Oficina.

330. *Un representante del Director General* (Director, EMP/ENTERPRISE) menciona la enorme demanda procedente de los mandantes en los Estados Miembros. Al respecto, precisa que hay claras diferencias en la importancia que los distintos mandantes confieren a las partes del programa que les interesan principalmente y a las partes con las que se sienten menos identificados, lo cual está contribuyendo a la aparición de lagunas de información. El orador invita a los mandantes a continuar el diálogo ya iniciado, y manifiesta su optimismo respecto del hito que representan las conclusiones de 2007, ya que en éstas se agrupan en un mismo marco opiniones muy controvertidas, lo que eleva considerablemente el debate.
331. En su respuesta, *la portavoz del Grupo de los Trabajadores* manifiesta que no puede discernir si es el documento o la actividad lo que inquieta al Grupo de los Trabajadores, ya que se supone que el documento refleja el trabajo de la Oficina. La oradora acepta de buen grado la propuesta de la Oficina de mantener el diálogo y disipar las dudas. Por otra parte, reitera que el papel de la Oficina es promover empresas sostenibles que recojan los valores de la OIT, como la adopción de reglamentaciones y normas adecuadas, y el ejercicio de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Por último, recuerda que actualmente algunos elementos de esta labor no están totalmente en consonancia con las conclusiones de 2007.
332. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* no piensa que haya un gran desacuerdo entre los trabajadores y los empleadores acerca de qué es una empresa sostenible; más bien, unos y otros tienen una idea diferente de las prioridades para lograr ese objetivo, y esas diferencias son probablemente apropiadas. Dicho esto, aclara que no está abogando por desechar o menospreciar los aspectos del entorno propicio que están basados en los derechos, pero que considera que el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa debería ocuparse de la creación de empleos decentes a través del desarrollo empresarial, y que esos aspectos basados en los derechos deberían recogerse en la mayor parte del trabajo de la Oficina y recibir recursos y una atención prioritaria. Por último, está de acuerdo con la celebración de nuevas consultas y propone al grupo de selección del Consejo de Administración que esta cuestión se incluya en el orden del día de la 312.^a reunión del Consejo de Administración, en noviembre de 2012.

Resultado

333. *El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado y solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas en el transcurso de la discusión (recogidas en los párrafos 317 a 332 supra) sobre el seguimiento de las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.*

Cuarto punto del orden del día

Conciliación del trabajo y la vida familiar (documento GB.312/POL/4)

334. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* destaca la importancia de la conciliación del trabajo y la vida familiar como concepto universal que resulta beneficioso para los padres

que trabajan, los interlocutores sociales, los gobiernos y las economías nacionales. La portavoz señala que en el documento se abordan las cuestiones de género y pregunta acerca de la relación que hay entre estos planteamientos y las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009 sobre la igualdad entre los géneros, por un lado, y el documento GB.312/INS/12, por el otro. Recuerda asimismo que la razón de ser de la reforma del Consejo de Administración era hacer hincapié en una buena gestión y evitar las duplicaciones.

- 335.** La oradora se pregunta si un documento de carácter tan amplio es lo más adecuado para pedir orientaciones al Consejo de Administración. En el documento se analizan varios asuntos de importancia, lo cual refleja la complejidad de las cuestiones relativas a la conciliación del trabajo y la vida familiar. Muchos aspectos van más allá del mandato de la OIT y requieren una combinación de intervenciones en materia de políticas adaptadas a las circunstancias nacionales. La OIT debería centrarse en objetivos a su alcance dentro de su mandato, de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social de 2008. Muchas de las tensiones entre la vida laboral y la vida familiar se deben a la insuficiencia de los servicios públicos, sobre todo de guardería y transporte, según constató la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo de 2011. El Estado debería aportar un marco normativo propicio que permita llegar a soluciones adecuadas para conciliar la vida laboral y la vida familiar a nivel individual y empresarial.
- 336.** La portavoz del Grupo de los Empleadores subraya que es esencial mostrar claramente las ventajas que pueden reportar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar a nivel empresarial. La Oficina también debería investigar y dar a conocer las ventajas del trabajo a tiempo parcial. La portavoz se manifiesta en contra de hacer investigaciones sobre el trabajo de cuidado no remunerado, ya que se trata de una cuestión que no está comprendida en el mandato de la OIT y señala que ese tema está siendo estudiado por muchas organizaciones. Las actividades de cooperación y asesoramiento técnicos de la Oficina deberían centrarse en impulsar medidas efectivas para promover la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, que promuevan una mayor igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y fomenten el progreso económico. Por último, la oradora señala a la Oficina el peligro de hacer demasiado hincapié en la importancia de la crisis, ya que las medidas encaminadas a conciliar la vida laboral y familiar deberían impulsarse de manera consensuada independientemente de los ciclos económicos.
- 337.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* felicita a la Oficina por la labor de investigación reflejada en el documento sobre este importante tema. Señala que el aspecto previo más esencial para poder debatir sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar es la seguridad de los ingresos y la previsibilidad y estabilidad del empleo. Ello implica la garantía de un salario mínimo, un piso de protección social, contratos de trabajo permanentes, límites de la duración de la jornada laboral y flexibilidad en los horarios. Por consiguiente, entre los temas prioritarios que ha de tratar la OIT deben figurar los relacionados con el trabajo precario que impide a muchas personas empleadas con carácter ocasional planificar sus vidas dado que viven con una inseguridad e imprevisibilidad permanentes.
- 338.** La oradora insiste en que es preciso adoptar un enfoque más amplio que no se limite a la conciliación del «trabajo y la vida familiar», sino que aborde el «trabajo y la vida» en general, y hace referencia a la intrusión de las nuevas tecnologías en la vida privada que hacen que se difumine la diferencia entre vida personal y vida profesional. La inversión más sostenible para lograr una productividad a largo plazo es el gasto público en prestaciones familiares, por lo que advierte contra los recortes presupuestarios durante la crisis. La creación de un entorno favorable a la conciliación del trabajo y la vida no es algo que pueda dejarse en manos del mercado o de determinados trabajadores y empleadores, sino que el Estado debería proporcionar incentivos y establecer normas de referencia.

Además, muchas de las medidas que pueden aplicarse en el lugar de trabajo, como contemplar pausas para la lactancia, limitar la duración de la jornada laboral o establecer el derecho al trabajo a tiempo parcial y el derecho a regresar a un trabajo después de una licencia de maternidad, no son costosas. Acoge con satisfacción las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo en las que se reconoce que las disposiciones de las normas de la OIT relativas a las horas de trabajo diarias y semanales, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo nocturno siguen siendo pertinentes y deben promoverse.

339. La portavoz del Grupo de los Trabajadores está a favor de mejorar el programa de investigaciones sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar e incluir en él el estrés en el lugar de trabajo, las jornadas laborales largas, el trabajo atípico e imprevisible, los niveles altos de desempleo y los salarios bajos. Las políticas innovadoras para hacer frente a la creciente necesidad de cuidados de las sociedades en proceso de envejecimiento deberían formar parte de la futura labor de la OIT, así como el estudio del trabajo no remunerado y sus consecuencias para el trabajo remunerado y la conciliación del trabajo y la vida familiar. La oradora exhorta asimismo a la OIT a promover las normas internacionales pertinentes, adoptar medidas para facilitar el fomento de la capacidad de las sindicalistas, proporcionar orientación sobre la formulación de políticas adecuadas que faciliten la conciliación de la vida privada y la vida profesional e incluir esta cuestión en una recomendación sobre los pisos de protección social que está previsto se elabore en 2012.
340. *El grupo africano*, a través de una representante del Gobierno de la República Democrática del Congo, reconoce la importancia que en el mundo en desarrollo tiene el logro de un equilibrio entre el trabajo y la vida privada. La mayoría de los países africanos tienen dificultades para realizar los Objetivos de Desarrollo del Milenio en materia de reducción de la pobreza, igualdad entre los géneros, mortalidad infantil y materna y VIH/SIDA. El desequilibrio entre el trabajo y la vida privada se repercute negativamente en el crecimiento económico, la salud y la productividad laboral, sobre todo en el caso de las mujeres que trabajan en el sector informal, debido a la división por género de las labores reproductivas. El grupo pide que la Oficina dé orientaciones sobre: a) la formulación de estrategias nacionales para abordar la cuestión de la división del trabajo entre hombres y mujeres; b) el establecimiento de servicios comunitarios y servicios basados en el hogar para apoyar las tareas de cuidado de personas; y c) el desarrollo de capacidades en el marco de las políticas sociales para ayudar a los hogares con bajos ingresos.
341. *La Unión Europea y sus Estados miembros*, a través de una representante del Gobierno de Dinamarca, acoge favorablemente el documento y destaca la importancia del tema abordado, especialmente en vista de la crisis mundial y del envejecimiento de las sociedades. La conciliación entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares es fundamental para mejorar la calidad de vida, alcanzar la igualdad entre los géneros, asegurar un desarrollo económico a largo plazo y hacer realidad el trabajo decente. La oradora hace hincapié en que las políticas que surten efecto son las que integran las siguientes medidas sostenibles: oferta de servicios adecuados, asequibles y de gran calidad para la atención de los niños, los ancianos y las personas con discapacidad; adopción de modalidades de trabajo flexibles; aplicación de políticas de licencia tanto para las mujeres como para los hombres; y medidas para reducir la pobreza y medidas para superar los estereotipos de género. La OIT debería fomentar el intercambio de información y buenas prácticas y el desarrollo de bases de datos estadísticos y de indicadores. La OIT, en cooperación con otras organizaciones interesadas, debería investigar en prioridad los factores que restringen la capacidad de las madres y los padres para conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares. Por último, la oradora insiste en que la movilización de los interlocutores sociales a nivel nacional e internacional

es determinante para aplicar las políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar e impulsar prácticas congruentes en el lugar de trabajo.

- 342.** *Un representante del Gobierno de la India* felicita a la Oficina por el excelente documento presentado, que trata de un concepto cuya pertinencia es cada vez mayor en el mundo moderno. El orador observa que las tensiones entre el trabajo y la vida familiar pesan especialmente sobre las mujeres. El acceso a las guarderías de calidad no es universal debido a su coste prohibitivo, y también son insuficientes los programas para la atención de ancianos. Es lamentable que en algunos lugares de trabajo se considere que las mujeres que toman tiempo libre para cuidar a sus hijos o atender a personas mayores se desinteresan por su trabajo. La situación de los trabajadores del sector informal y el personal contractual es especialmente desalentadora. El orador considera que se podrían lograr mejores resultados en la aplicación de las políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar si se impulsa el desarrollo de capacidades y se refuerzan las actividades de investigación y de adquisición de conocimientos mediante la asistencia técnica de la OIT.
- 343.** *Una representante del Gobierno del Canadá* acoge favorablemente el documento y respalda la labor realizada por la Oficina en favor de la conciliación del trabajo y la vida familiar. Indica que su Gobierno propuso hace unos años celebrar una discusión en la Conferencia sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar. Observa que el documento se centra casi exclusivamente en la conciliación del trabajo y la vida laboral con respecto a la maternidad y el cuidado de los hijos. Señala también que el envejecimiento de las sociedades y el VIH/SIDA están imponiendo nuevas exigencias a muchos trabajadores. Estas tendencias y su incidencia en las trabajadoras y los trabajadores, independientemente de que tengan hijos o no, requieren una atención particular en el diseño de las políticas, la evaluación de su impacto y el intercambio de buenas prácticas a fin de tratar más ampliamente las cuestiones relativas a la conciliación entre la vida privada y la vida profesional.
- 344.** *Un representante del Gobierno del Japón* destaca la importancia del diálogo social como factor indispensable para promover una conciliación efectiva entre el trabajo y la vida familiar. En 2007, su Gobierno acordó con los interlocutores sociales la adopción de una Carta y plan de acción para promover la conciliación del trabajo y la vida familiar. Sobre la base de dicho documento, las empresas, los trabajadores y los gobiernos locales han unido fuerzas para fomentar en el lugar de trabajo la búsqueda de un equilibrio entre vida laboral y vida familiar. El sistema ha dado buenos resultados porque se ha fundamentado en el diálogo social. El orador termina su intervención abogando por el fortalecimiento del diálogo social en las actividades de la OIT dirigidas a lograr la conciliación del trabajo y la vida familiar.
- 345.** *Una representante del Gobierno de México* considera que la flexibilidad en los horarios de trabajo es fundamental para poder conciliar la vida laboral con la vida familiar, y que esto no supone trabajar menos, sino trabajar de manera más eficiente. A su juicio, la flexibilidad mejora el ambiente laboral y aumenta la productividad. La oradora da ejemplos de políticas aplicadas en México que han favorecido la conciliación del trabajo y la vida familiar, y que se centran en el cuidado de los niños y en el fomento de la responsabilidad social de las empresas. Insiste en que hay que asegurar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y la aplicación de medidas eficaces. Para terminar, alienta a la OIT a generar más investigaciones por regiones y países a fin de identificar las buenas prácticas y orientar a los gobiernos.
- 346.** *Un representante del Gobierno de Qatar* agradece a la Oficina el excelente documento presentado y reitera la importancia de la cuestión para todas las regiones del mundo. Añade que apoya el programa de investigaciones de la OIT sobre el tema y sus repercusiones sociales y económicas. El orador invita a la Oficina a potenciar sus capacidades

estadísticas sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar, así como la coordinación entre sus diferentes departamentos con respecto a esta cuestión. Además, propone organizar una reunión tripartita de expertos para poner en común las iniciativas eficaces.

- 347.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de la Protección de los Trabajadores – PROTRAV) resume los puntos de consenso, a saber: la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y el interés que reviste para varios objetivos sociales y económicos, como los pisos de protección social y los Objetivos de Desarrollo del Milenio; la constatación de que la cuestión es compleja y tiene ramificaciones que rebasan el ámbito de acción de la OIT, pero que debe comprenderse para que la OIT pueda fundamentar la labor que desempeña en el marco de su mandato; la necesidad de que la política de la OIT sea coherente y esté coordinada en los diferentes sectores; el papel clave que desempeña el Estado al adoptar un marco normativo favorable, junto al diálogo social, la negociación colectiva y los acuerdos particulares adoptados dentro de los marcos reglamentarios. Las intervenciones a favor de la conciliación del trabajo y la vida familiar también revisten interés con respecto al envejecimiento de las sociedades, la inseguridad económica y la imprevisibilidad de las horas de trabajo, los programas públicos de empleo y la infraestructura social en los países en desarrollo.

Resultado

- 348.** *El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado y solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas en el transcurso de la discusión (recogidas en los párrafos 334 a 347 supra) sobre conciliación del trabajo y la vida familiar.*

Segmento de Diálogo Social

- 349.** La reunión del Segmento de Diálogo Social se celebra el jueves 10 de noviembre, bajo la presidencia del Sr. de Robien (Gobierno, Francia), función que le ha asignado el Presidente del Consejo de Administración. El Sr. Woolford y la Sra. Fox son respectivamente los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.
- 350.** *El Presidente* de la sesión felicita al Sr. Oumarou por su nombramiento como Funcionario a cargo del Sector del Diálogo Social. El Sr. Oumarou da las gracias al Sr. Dragnich, el anterior Director Ejecutivo del Sector del Diálogo Social, por su dedicación a la OIT y a la Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines (STM) durante el tiempo que desempeñó sus funciones. La reforma del Consejo de Administración ha conducido a la creación del Segmento de Diálogo Social, el cual actualmente integra, además del anterior mandato de la Comisión STM, las cuestiones relacionadas con el diálogo social y las relaciones laborales, como la legislación laboral, la administración del trabajo y la inspección del trabajo. El Presidente da las gracias de antemano a los miembros del Consejo de Administración representados en el Segmento por las importantes orientaciones que aportan a la Oficina para llevar a cabo su labor futura.

Quinto punto del orden del día

Foros de diálogo mundial: experiencia adquirida (documento GB.312/POL/5)

- 351.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Actividades Sectoriales – SECTOR) explica que el documento se había preparado teniendo en cuenta

varias propuestas realizadas durante las discusiones celebradas en los órganos consultivos y la Comisión STM. El documento se basa en el claro reconocimiento de las diferencias de formato entre los foros de diálogo mundial, las reuniones de expertos y las reuniones sectoriales, y tiene por objetivo aprovechar las innovaciones del formato de los foros de diálogo mundial, basándose en las prácticas que han tenido éxito. Todas las propuestas se han elaborado de manera que no se requieran recursos adicionales.

352. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* apoya firmemente la celebración de los foros de diálogo mundial, ya que es en esos foros y en otras reuniones sectoriales donde reside el verdadero valor añadido del Programa de Actividades Sectoriales de la OIT. Ni las reuniones regionales ni las iniciativas nacionales ofrecen una oportunidad comparable a ésta para debatir sobre los temas de interés a escala mundial para un sector determinado. Los foros de diálogo mundial no siempre deberían ser necesarios para adoptar conclusiones: representan una valiosa oportunidad para promover el diálogo tripartito e impulsar la reflexión sobre una cuestión determinada. Por consiguiente, las propias discusiones constituyen el resultado más importante.
353. Su Grupo está de acuerdo con la propuesta de limitar la extensión de los documentos temáticos y de los documentos finales, así como con la estructura propuesta para los puntos de consenso. Sin embargo, señala que no puede apoyar la propuesta relativa a la reducción del número de reuniones, ya que esto debilitaría el Programa de Actividades Sectoriales. Debería celebrarse un mínimo de dos reuniones por semestre, con la posibilidad de organizar reuniones adicionales si fuera necesario. Su Grupo tampoco apoya la propuesta de reducir a cinco el número de participantes de los empleadores y de los trabajadores en cada foro de diálogo mundial; incluso con la composición actual de seis participantes, es difícil garantizar una representación suficiente, en particular en los casos en que hay varios subsectores que tienen un especial interés en una industria concreta. El orador alienta a la Oficina a que tome en consideración la posibilidad de ampliar la duración de cada foro de diálogo mundial, ya que esto permitiría disponer de más tiempo para llevar a cabo discusiones sustantivas y centrar menos la atención en la elaboración de puntos de consenso. Con el fin de brindar apoyo al presidente que se encargaría de presentar un resumen de las discusiones, se debería contemplar la posibilidad de celebrar consultas con los vicepresidentes. Dado que los foros de diálogo mundial constituyen una innovación relativamente reciente, su Grupo propone que el Consejo de Administración vuelva a examinar esta cuestión para poder realizar las correcciones adicionales que sean necesarias.
354. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que el formato de la reunión debe seleccionarse teniendo en cuenta el tema de la discusión. En algunos casos, el foro de diálogo mundial no había tenido el formato adecuado para abordar cuestiones particulares. Los foros deberían utilizarse únicamente para temas emergentes específicos en que el diálogo social haya adquirido un cierto grado de madurez. Por ese motivo, la oradora está de acuerdo con la propuesta del párrafo 12 relativa a que los órganos consultivos deberían seleccionar detenidamente el formato adecuado para cada reunión. También indica que apoya el párrafo 17, ya que la extensión del documento final ha sido, por lo general, demasiado larga, lo que ha prácticamente impedido a los participantes examinar los proyectos en su totalidad. Los órganos consultivos deberían ser capaces de recomendar duraciones más largas para foros de diálogo mundiales específicos, si el tema que se trate lo requiere. No obstante, el número de participantes y las opciones de interpretación no podían limitarse como un resultado. Si bien su Grupo considera que la propuesta del párrafo 14 de reducir el número de reuniones por semestre es razonable, es importante, sin embargo, que los órganos consultivos sigan gozando de cierta flexibilidad a la hora de determinar el número de reuniones que tendría que celebrarse.
355. La inclusión en el documento final de la sección «puntos respecto de los cuales no se ha alcanzado el consenso» podría enviar un mensaje equivocado y dificultar el diálogo futuro.

Se debería dejar constancia en el informe de las áreas en las que no se hubiera alcanzado un acuerdo y se podrían incluir como «áreas que requieren una discusión adicional» en la sección sobre las actividades de seguimiento propuestas en el párrafo 17. El Grupo de los Trabajadores señala que apoya los párrafos 15, 16 y 19, pero no apoya, sin embargo, el párrafo 23, ya que la experiencia ha demostrado que contar con un miembro del Consejo de Administración con experiencia para que presida un foro de diálogo mundial contribuye a que éste tenga éxito. La sesión plenaria destinada a la adopción de los puntos de consenso debería ser lo bastante larga como para dejar un margen de tiempo suficiente para poder presentar enmiendas. La oradora destaca que su Grupo desea debatir sobre cuestiones que le preocupan, incluso en los casos en que las posiciones de los trabajadores y de los empleadores difieren. Es importante lograr una convergencia o, por lo menos, un compromiso, para abordar esas preocupaciones; la OIT desempeña un papel importante a ese respecto. Los foros de diálogo mundial no son necesariamente el tipo de reunión más adecuada para tratar esas cuestiones, tal y como se demostró en el foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas; esa reunión, sin embargo, fue valiosa porque permitió identificar claramente cuáles eran las dificultades y las divergencias que existían.

356. *Una representante del Gobierno de Suiza* señala que para su país la organización de reuniones de expertos y de reuniones sectoriales sigue siendo la prioridad. Antes de programar un foro, el órgano consultivo debe asegurarse, mediante consultas con los interlocutores sociales y los gobiernos, de que en ausencia de un consenso sobre todos los puntos haya al menos la posibilidad de coordinar mejor las opiniones de los participantes en el foro. Las decisiones sobre la organización, tema y alcance de los foros deben incumbir al Consejo de Administración. Por otro lado, nada impide al Consejo de Administración delegar en su Mesa la decisión relativa a la composición de los foros si así se estima oportuno. Los puntos de consenso, una vez aceptados tras su presentación oral por la persona que ejerza la presidencia, no deben ser objeto de una nueva discusión cuando se proceda a su adopción. Tampoco es la solución ideal elaborar una lista de «puntos respecto de los cuales no se ha alcanzado el consenso». La regla debería ser que los participantes tripartitos se comprometieran formalmente a no oponerse al consenso una vez que los puntos han sido presentados oralmente por la persona que ejerza la presidencia y modificados a la luz de la discusión.
357. *Un representante del Gobierno de Australia* dice que apoya el punto que requiere decisión. Las propuestas asegurarían que los foros de diálogo mundial cumplan su objetivo original. Los foros de diálogo mundial deberían examinar las cuestiones emergentes y temáticas de alto nivel y podrían, si fuera necesario, ser objeto de seguimiento por una reunión de expertos para establecer orientaciones técnicas detalladas. El orador acoge con agrado la inclusión en el documento final de una sección sobre los «puntos respecto de los cuales no se ha alcanzado el consenso», para que esos puntos puedan abordarse en el futuro. Además, alienta a que se apliquen sin demora las medidas mencionadas en el documento e insta a la Oficina a que siga mostrándose abierta con respecto a los comentarios de los participantes sobre el nuevo formato y a que actúe sobre la base de la experiencia adquirida.
358. *Una representante del Gobierno del Canadá* dice que apoya la propuesta del párrafo 12 sobre la manera de facilitar información más exhaustiva a los órganos consultivos. Es necesario identificar los resultados que se espera obtener: además de los puntos de consenso, otro resultado adecuado podría ser la elaboración de un informe corto de la discusión o un plan de acción propuesto en el que se expongan las actividades de seguimiento. El Canadá se muestra a favor de la propuesta de limitar el número de reuniones a dos por semestre y podría apoyar la delegación que se propone en el párrafo 15 siempre y cuando se ejerza con arreglo a los parámetros convenidos para la composición de los foros de diálogo mundial y no comporte un incremento de los costos. La oradora

señala que apoya las propuestas relacionadas con los insumos y los productos, pero expresa su preocupación por la posibilidad de que los cuestionarios aumenten la carga de presentación de informes de los gobiernos. El Canadá apoya el párrafo 18, pero no apoya la idea de establecer unas normas estrictas para la redacción y la adopción de los puntos de consenso. La oradora coincide con el Grupo de los Empleadores en que los foros de diálogo mundial deberían centrarse en el diálogo y reitera la necesidad de seleccionar detenidamente los temas y los formatos.

- 359.** *Un representante del Gobierno de Qatar* dice que apoya la propuesta para reducir la extensión de los informes preparatorios, siempre y cuando no se comprometa su calidad. Qatar apoya asimismo las propuestas de los párrafos 17 y 18: es importante que los puntos de consenso propuestos reflejen las perspectivas de todos los mandantes y que los participantes estén mejor informados antes de que se celebre un foro de diálogo mundial. Los problemas en la adopción de los puntos de consenso no provienen del procedimiento utilizado, sino de una falta de implicación por parte de los gobiernos en el proceso. El Consejo de Administración debería revisar el párrafo 24 y tomar en consideración la posibilidad de crear un comité de redacción y de ampliar la duración habitual de los foros de diálogo mundial a dos días y medio.
- 360.** *El GRULAC*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, expresa su apoyo a los párrafos 12, 13, 14, 16, 18, 19 y 20. El Grupo, sin embargo, se opone al párrafo 15, debido a que las decisiones relacionadas con la composición de las reuniones no se pueden delegar, en virtud de lo establecido en el artículo 2.3.1 del Reglamento del Consejo de Administración. Asimismo, el grupo se opone al párrafo 17, ya que los puntos respecto de los cuales no se ha alcanzado consenso no deberían formar parte del documento final. A fin de evitar cualquier confusión, esas cuestiones deberían reflejarse en las actas. El párrafo 19 no debería interpretarse de manera que el silencio de un delegado suponga que éste acepta el resumen oral realizado al final de cada sesión, y que la nota 12 a pie de página debería hacer referencia al párrafo 46 del *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración*. El GRULAC se opone a los párrafos 22 y 23, debido a que las normas de las reuniones sectoriales deberían aplicarse. El grupo propone que la Oficina elabore un conjunto de normas para los foros de diálogo mundial por las razones propuestas en los párrafos 4 y 18 del documento.
- 361.** *La representante del Director General* da las gracias a los participantes por sus comentarios y su gran apoyo para mejorar el formato de los foros de diálogo mundial. La oradora toma nota de la aceptación de todos los oradores de las propuestas destinadas a mejorar la programación y a reducir los insumos y los productos. No obstante, señala que existen divergencias en cuanto a la duración habitual de los foros de diálogo mundial. La Oficina no está en condiciones de permitir que se amplíe la duración habitual de los foros de diálogo mundial sin verse obligada probablemente a proponer que, debido al aumento de los costos que ello supondría, se haya de reducir el número de participantes. Coincide con las opiniones de otros oradores de que el objetivo de los foros de diálogo mundial es permitir que se entable un diálogo y que no es estrictamente necesario que en cada foro se elaboren puntos de consenso. A fin de recoger esos puntos sobre los que no se puede alcanzar un consenso, está de acuerdo en que es necesario contar con un proceso flexible y propone que el documento final contenga una sección sobre los «Puntos que requieren medidas/discusiones adicionales».
- 362.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* pone de relieve que el Consejo de Administración tiene la potestad de tomar todas las decisiones relacionadas con el presupuesto y que no se puede reducir de forma automática el número de participantes en los casos en que la duración del foro de diálogo mundial deba prolongarse. El orador está de acuerdo con la propuesta de registrar las cuestiones en las que se deba seguir trabajando

o sobre las que se deba seguir debatiendo, ya que podrían servir como puntos de partida importantes para futuras consultas.

363. *El Presidente* de la sesión toma nota de que no se ha alcanzado consenso sobre algunos elementos del documento y propone que se vuelva a examinar el presente punto en la próxima reunión del Consejo de Administración. El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que apoya la propuesta de volver a examinar la cuestión con más detenimiento en la próxima reunión. La portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que también apoya la propuesta y pide a la Oficina que en el documento que se preparará para la próxima reunión se proporcione información más detallada sobre las repercusiones financieras.

Resultado

364. *El Consejo de Administración decidió continuar con el examen de este asunto en su 313.ª reunión, en marzo de 2012.*

Sexto punto del orden del día

Administración e inspección del trabajo: seguimiento de la discusión general que tuvo lugar en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.312/POL/6)

365. *Un representante del Director General* (Director del Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo – LAB/ADMIN) presenta el documento y subraya el amplio consenso que existe entre los tres Grupos respecto de la necesidad de que la Oficina adopte un enfoque estratégico para fortalecer los sistemas nacionales de administración e inspección del trabajo.
366. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que su Grupo apoya firmemente las conclusiones, en las que se reconoce la importancia que reviste para el buen gobierno contar con sistemas públicos de administración e inspección del trabajo eficaces. Expresa preocupación ante la importancia cada vez menor de tales sistemas en muchos países, así como por la reducción de la protección de los trabajadores y el aumento del trabajo precario resultantes. Esto se está produciendo en un momento en el que la crisis económica está ejerciendo importantes presiones sobre los trabajadores y las condiciones de trabajo, por lo que la necesidad de contar con sistemas sólidos de administración e inspección del trabajo es incluso más acuciante.
367. La oradora agradece a los países donantes por la provisión de recursos para respaldar el trabajo de la Oficina y acoge con agrado el plan de acción propuesto, haciendo hincapié en la importancia de adoptar medidas a nivel nacional. Las actividades de promoción de las normas internacionales del trabajo son esenciales y deben incluir también la promoción del Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). La oradora recuerda, asimismo, que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) son igualmente importantes.

368. La oradora toma nota con gran preocupación de que las iniciativas privadas de inspección podrían minar la función pública que ejerce la inspección del trabajo. La reunión tripartita de expertos que se propone celebrar para examinar las iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación de la normativa laboral brindará una excelente oportunidad para estudiar tales iniciativas a la luz de las normas internacionales del trabajo. La oradora pide a la Oficina que localice recursos para que se pueda celebrar la reunión.
369. La oradora exhorta a la Oficina a que, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (el Centro de Turín) y con los interlocutores sociales, conceda prioridad a ayudar a los mandantes a garantizar que los inspectores del trabajo gocen de condiciones de trabajo y salarios decentes y reciban una formación adecuada para reforzar la conducta ética y la independencia. La asistencia también se debería orientar a reforzar la función de formulación de políticas de los ministerios de trabajo en los ámbitos social y económico. Es esencial extender la protección de la legislación laboral a todos los trabajadores, incluidos aquellos que trabajan en las ZFI, la economía informal, el sector público, el trabajo doméstico y en relaciones de trabajo encubiertas o triangulares. Las herramientas del plan de acción propuesto deberían conceder prioridad a varios ámbitos derivados de la discusión celebrada en junio de 2011 y reflejados en el reciente Coloquio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario organizado por ACTRAV.
370. La oradora acoge favorablemente las propuestas de investigación pero deben expresarse en los mismos términos que las conclusiones de la CIT, como es el caso de las que figuran en los párrafos 11 y 13 a 15 del documento, incluso respecto de la aplicación de disposiciones legislativas sobre la igualdad de género. Expresa su apoyo en el establecimiento de un diálogo tripartito nacional con el objeto de examinar los problemas relativos a la inspección del trabajo que plantean las nuevas formas de empleo, teniendo en cuenta la Recomendación núm. 198, como se indica en el párrafo 11. Concluye observando que el LAB/ADMIN necesita recursos para aplicar el plan de acción propuesto.
371. *Un miembro empleador de Sudáfrica* toma la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores y expresa su apoyo al plan de acción propuesto. El Grupo de los Empleadores respalda, en particular, la iniciativa de celebrar una reunión tripartita de expertos el próximo bienio para examinar las iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación de la normativa laboral y reconoce la necesidad de obtener los fondos necesarios. Alude a su participación a título personal en recientes actividades de seguimiento de la discusión general que tuvo lugar en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, incluido un taller internacional sobre el fortalecimiento de la cooperación entre los sistemas de inspección del trabajo y el poder judicial, al igual que la Academia internacional de administración e inspección del trabajo, organizada en el Centro de Turín. Ambas iniciativas demostraron la capacidad de la Oficina para coordinar este tipo de trabajo y pusieron de manifiesto la importancia de contar con la participación de los interlocutores sociales y de obtener los recursos necesarios. Lamenta la escasa participación de delegados provenientes de países desarrollados en la Academia y señala que tal vez se tenga la impresión de que los países desarrollados no pueden aprender de los países en desarrollo. Se deben cambiar esas actitudes en aras de una mejor colaboración.
372. *Un representante del Gobierno del Líbano* explica que su país ha ratificado todos los convenios de la OIT en materia de inspección del trabajo y reconoce la importancia de la inspección del trabajo para fomentar tanto buenas relaciones entre trabajadores y empleadores como la estabilidad del mercado de trabajo. A ese respecto, es importante formar a los inspectores del trabajo para que desempeñen sus funciones de forma profesional y ética.

373. *Un representante del Gobierno del Brasil* señala que es un honor que un representante de su país hubiera sido elegido ponente de la Comisión de la Administración del Trabajo durante la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Si la Oficina ha de ser más eficaz en el fortalecimiento de la capacidad nacional de los sistemas de inspección del trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral, deberían incrementarse los recursos humanos y financieros del LAB/ADMIN y se podría examinar la posibilidad de convertir el programa en un componente permanente de un sector técnico reorganizado.
374. *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de Viet Nam, expresa su apoyo al plan de acción propuesto. El grupo hace énfasis en la necesidad de constituir una cartera de actividades de cooperación técnica que refuerce la prestación de asistencia técnica por la Oficina y de mejorar la coordinación y el intercambio de información dentro y fuera de la Oficina y en todo el sistema multilateral. El LAB/ADMIN debería orientar el trabajo de la OIT en ese ámbito. Además, deberían promoverse las vías y modalidades de intercambio de conocimientos existentes mediante la cooperación Sur-Sur y triangular.
375. *Un representante del Gobierno de la India* apoya el plan de acción propuesto y señala que disponer de sistemas de administración e inspección del trabajo sólidos es esencial para subsanar las consecuencias negativas de la globalización y promover el trabajo decente y la protección social. Subraya la necesidad de establecer actividades prioritarias, de dar a conocer los riesgos en el trabajo y los derechos de los trabajadores, y de que se ratifiquen los convenios de la OIT en la materia. Respalda la propuesta de organizar una reunión tripartita de expertos para examinar las iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación de la normativa laboral.
376. *El grupo africano*, a través de una representante del Gobierno del Congo, reconoce la necesidad de contar con sistemas de administración e inspección del trabajo efectivos y admite que la inspección del trabajo desempeña una función esencial en la elaboración y aplicación de políticas socioeconómicas. La Oficina debería seguir brindando asistencia técnica y promover la cooperación Sur-Sur. El grupo africano apoya el punto que requiere decisión y exhorta a la Oficina a asignar los recursos necesarios a la organización de la reunión tripartita de expertos propuesta.
377. *Un representante del Gobierno de Kenya* refrenda la declaración formulada en nombre del grupo africano y recuerda la función central de la administración e inspección del trabajo con miras a hacer realidad la buena gobernanza. Expresa su apoyo al plan de acción propuesto y, en particular, a la organización de una reunión tripartita de expertos.
378. *Una representante del Gobierno de Ghana* suscribe la declaración formulada en nombre del grupo africano. Toma nota con satisfacción de que la Oficina seguirá brindando asistencia técnica para la promoción, la aplicación y el cumplimiento de la legislación laboral y desarrollará las capacidades de los funcionarios encargados de los asuntos laborales para desempeñar sus funciones. Subraya en particular la necesidad de disponer de suficientes recursos para respaldar el trabajo del LAB/ADMIN.
379. *La Unión Europea y sus Estados miembros*, a través de un representante del Gobierno de Dinamarca, refrendan el plan de acción propuesto. Aprecian las iniciativas que la Oficina ha realizado para mejorar la capacidad nacional de los mandantes de la OIT desde que se creó el LAB/ADMIN, en 2009. Resaltan la necesidad de reunir y utilizar datos actuales, compartir información y mejorar la colaboración entre las organizaciones internacionales. La OIT también podría contribuir a la promoción del intercambio de información sobre buenas prácticas de forma voluntaria. Subraya, además, la necesidad de que la inspección del trabajo sea eficaz en función de los costos. El orador recuerda que el marco jurídico para la administración del trabajo no debe ser sustituido por otras iniciativas, y apoya la propuesta de celebrar una reunión tripartita de expertos para examinar las iniciativas

privadas de vigilancia de la aplicación de la normativa laboral. Toma nota de la importante función de la OIT en lo que respecta a garantizar la ratificación y la aplicación de los convenios relativos a la gobernanza, y solicita al Director General que tome medidas para dar efecto a las conclusiones adoptadas en la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

- 380.** *Un representante del Gobierno de Camboya* apoya el plan de acción y reitera la importancia de adoptar un enfoque estratégico para el fortalecimiento de los sistemas nacionales de administración e inspección del trabajo, que a su vez resulta esencial para promover relaciones laborales armoniosas. Señala que Camboya recibió recientemente una misión técnica de la Oficina que debía llevar a cabo una evaluación rápida del sistema de inspección del trabajo del país y elaborar una estrategia nacional de formación. Agradece a la Oficina la asistencia recibida y espera que se otorgue apoyo adicional para desarrollar la capacidad del sistema de inspección del trabajo de Camboya.
- 381.** *Un representante de los Emiratos Árabes Unidos* refrenda la declaración formulada en nombre del grupo de Asia y el Pacífico. Recuerda los distintos problemas a los que se ve confrontada actualmente la inspección del trabajo y agradece a la Oficina el trabajo realizado en los Emiratos Árabes Unidos para desarrollar las capacidades de los inspectores del trabajo con el fin de que éstos pudieran desempeñar sus labores de forma más eficaz. Felicita al programa de formación sobre inspección del trabajo, creado de forma conjunta por la Oficina y el Centro de Turín, y espera que esas herramientas sean transformadas y adaptadas a las distintas circunstancias nacionales para permitir su amplia difusión.
- 382.** *Un representante del Gobierno de Francia* apoya el punto que requiere decisión. No debería restarse importancia a otros aspectos importantes de la inspección del trabajo, como lo son la seguridad y salud en el trabajo y la asistencia en la negociación colectiva. Puesto que los gobiernos, con inclusión del Gobierno francés, se están esforzando por incrementar los medios que se ponen a disposición de la inspección del trabajo, sugiere que la OIT examine la posibilidad de hacer lo mismo.
- 383.** *Un representante del Gobierno de Sri Lanka* respalda el plan de acción y considera que las propuestas son esenciales para la labor de la OIT. En los países en desarrollo están surgiendo iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación de la normativa laboral a un ritmo acelerado y éstas podrían minar la autoridad de la inspección pública. Deben realizarse esfuerzos para garantizar que estas iniciativas sirvan para fortalecer la función de la inspección del trabajo pública y no para debilitarla.
- 384.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* apoya el punto que requiere decisión. Observa que la administración e inspección del trabajo son ámbitos clave del trabajo de la OIT y son vitales para la protección de los trabajadores. La Oficina está en condiciones de prestar asistencia técnica para fortalecer estos sistemas en los Estados Miembros de la OIT. Acoge con agrado la inclusión, en el plan de acción, de un componente relativo a la coordinación dentro de la Oficina.
- 385.** *El representante del Director General* toma nota del interés auténtico expresado a favor de conceder prioridad a la administración e inspección del trabajo a nivel nacional e internacional. La Oficina respaldará ese compromiso velando, en particular, por que los objetivos en materia de administración e inspección del trabajo se tengan en cuenta en los PTDP. Se compromete a trabajar con los donantes en el desarrollo de una cartera de actividades de cooperación técnica que refuerce el plan de acción, y en la prestación de asistencia técnica adecuada a los mandantes. En lo que respecta a la reunión tripartita de expertos que se propone organizar para examinar las iniciativas privadas de vigilancia de la

aplicación de la normativa laboral, en su momento la Oficina preparará una propuesta que servirá de base para la celebración de una consulta tripartita.

Decisión

386. El Consejo de Administración:

- a) aprobó el plan de acción esbozado en los párrafos 6 a 16 del documento GB.312/POL/6;**
- b) aprobó, en función de los recursos disponibles, la celebración de una reunión tripartita de expertos en el próximo bienio, tal como se indica en el párrafo 12 del documento GB.312/POL/6, para examinar las iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación de las normativas laborales a la luz de las normas internacionales del trabajo, y**
- c) solicitó al Director General:**
 - i) que adoptara medidas para dar efecto a las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la administración y la inspección del trabajo, de forma coordinada y eficaz en la sede y las oficinas exteriores, y que, cuando así se le solicitara, informara al Consejo de Administración sobre los progresos y resultados alcanzados, y**
 - ii) que adoptara las decisiones necesarias a fin de garantizar la aplicación efectiva del plan de acción, lo que comprendía el refuerzo de la capacidad del Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN) para conseguir estos objetivos.**

(Documento GB.312/POL/6, párrafo 17.)

Séptimo punto del orden del día

Trabajo decente en la cadena mundial de suministro de alimentos: un enfoque sectorial (documento GB.312/POL/7)

- 387. Una representante del Director General (Directora, SECTOR) presenta el documento.** Señala que el programa propuesto tiene por objeto mejorar la seguridad alimentaria en toda la cadena de valor de los alimentos. El mandato de la OIT en relación con la seguridad alimentaria ha sido reconocido por el Equipo de Tareas de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Crisis Mundial de la Seguridad Alimentaria, que ha pedido un mayor compromiso de la OIT con el fin de promover unos medios de subsistencia sostenibles mediante empleos decentes y protección social. Recuerda asimismo el mandato de la OIT en relación con el primer Objetivo de Desarrollo del Milenio sobre la erradicación de la pobreza y el hambre y la consecución del objetivo del trabajo decente para todos. El programa abarca la promoción de empleos decentes en el conjunto del sistema alimentario, de la generación de ingresos y de la protección social. Se llevarán a cabo actividades en las zonas urbanas, periféricas y rurales, relacionadas con los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Se precisa la implicación continua de los mandantes tripartitos en todas

las etapas del programa, y las alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas y asociados para el desarrollo también serán de crucial importancia.

388. *Un miembro empleador de Nueva Zelanda*, hablando en nombre del portavoz del Grupo de los Empleadores, recuerda los esfuerzos realizados por los empleadores desde 2009 para dar voz a la OIT en el Equipo de Tareas. Desde entonces, los empleadores han afirmado claramente que la crisis del precio de los alimentos sólo puede resolverse a través de alianzas entre el sector privado, los gobiernos, las organizaciones multilaterales y las multinacionales de la alimentación a nivel mundial. Su Grupo ha apoyado la participación de la OIT en el Equipo de Tareas, ya que es el único organismo de las Naciones Unidas que tiene el mandato de colaborar con todos estos actores. Ahora bien, la propuesta no refleja algunos elementos importantes para su Grupo. Existen tres elementos basados en el trabajo que pueden ayudar a abordar la cuestión de la inseguridad alimentaria, a saber: la promoción de la productividad agrícola, la promoción de los medios de subsistencia rurales, y la creación de redes de seguridad social bien estructuradas. Los dos primeros elementos no pueden llevarse a cabo únicamente a través de la acción de los gobiernos. Los Programas de Trabajo Decente por País deberían utilizarse como referencia para garantizar un enfoque participativo. La relación asumida en el párrafo 10 entre el trabajo decente, la seguridad alimentaria y la resolución de la crisis del precio de los alimentos no está clara. En relación con el párrafo 18 y la Resolución relativa a la promoción del empleo rural adoptada en la CIT, el orador hace hincapié en el desafío de la generación de empleos decentes en la cadena de suministro, especialmente en las zonas rurales. Lamenta que se haga escasa referencia a las posibilidades de iniciativa empresarial y a las empresas y sugiere que la Oficina mejore su enfoque. La clave residiría en colaborar con el sector privado en lugar de adoptar un enfoque único que se aplique a todos los casos. Ahora bien, los empleadores ayudarán a la Oficina a movilizar recursos extrapresupuestarios y a garantizar que sus actividades sean pertinentes.

389. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa su agradecimiento a la Oficina por el documento y recuerda que, ya en la reunión de 2008 de la CIT, los trabajadores solicitaron que se abordara la cuestión de la inseguridad alimentaria. Considera atinada la definición de la seguridad alimentaria del párrafo 9 como una cuestión que abarca tanto el acceso físico como el acceso económico a los alimentos. Muchas veces los trabajadores se siguen enfrentando a una inseguridad alimentaria, y ello pese a la disponibilidad de alimentos. Recuerda que cerca de 1.000 millones de personas padecen hambre y que muchas participan en la cadena de suministro de alimentos. La inseguridad alimentaria afecta a 500 millones de trabajadores agrícolas. Además, la agricultura es un sector en el que el trabajo infantil y las tasas de mortalidad son muy elevadas. Por lo tanto, es necesario centrarse específicamente en los trabajadores agrícolas, y que las normas internacionales del trabajo tengan un papel primordial. Si bien el Grupo de los Trabajadores apoya la promoción de empleos decentes y de la protección social, deben reforzarse algunos conceptos del plan, como un enfoque basado en los derechos, unos salarios mínimos vitales, el derecho a la libertad sindical y de asociación, el acceso a las cooperativas y la situación de los trabajadores migrantes. La negociación colectiva y la fijación de un salario mínimo son de crucial importancia, tanto en las zonas rurales como en las zonas urbanas. Además, deben realizarse investigaciones sobre la política alimentaria y la contribución que puede realizar el Programa de Trabajo Decente a la seguridad alimentaria en el contexto actual, caracterizado por los elevados precios de los alimentos. La labor de la Oficina debe abarcar todos los ámbitos de la cadena alimentaria y abordar un contexto más amplio que incluya, entre otras cosas, la especulación con los precios de los alimentos, los biocombustibles, las presiones comerciales y la apropiación de tierras. En la labor de la Oficina también se debería tener en cuenta el Informe del Relator Especial, Sr. Olivier De Schutter, sobre el derecho a la alimentación titulado «La agroindustria y el derecho a la alimentación». En relación con las conclusiones sobre la promoción del empleo rural adoptadas en la reunión de 2008 de la CIT, los trabajadores apoyan el programa y piden

que se colabore con la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación (UITA) y otras federaciones sindicales mundiales pertinentes.

- 390.** *Una representante del Gobierno de Australia* apoya el programa propuesto. La OIT tiene una importante contribución que realizar, a través del Programa de Trabajo Decente, a la cuestión cada vez más preocupante de la seguridad alimentaria, sobre todo a los esfuerzos destinados a garantizar un futuro a largo plazo y sostenible en materia de alimentos. Su delegación valora que el programa se haya basado en un análisis del sistema alimentario por país con el fin de asegurarse de que las actividades se ajustan a las necesidades específicas de los países, reflejan las prioridades de los Programas de Trabajo Decente por País e implican a los mandantes tripartitos. Recomienda que la Oficina establezca metas e indicadores mensurables y prácticos que permitan evaluar y mejorar la aplicación de los programas.
- 391.** *El GRULAC*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, apoya el punto que requiere decisión, reconociendo la importante función del trabajo decente en la promoción de la seguridad alimentaria, y apoya la participación de la Oficina en el Equipo de Tareas. La región ha adoptado con éxito medidas para mejorar la seguridad alimentaria, en forma de políticas destinadas a aumentar la producción, garantizar los ingresos a los productores, asegurar el consumo interno y proteger a los grupos vulnerables. El orador subraya que el programa debería basarse en las prioridades nacionales y en las necesidades de cada país, teniendo en cuenta el principio de la implicación nacional y las prácticas de los países, así como el mandato de otras organizaciones internacionales que tratan de garantizar la seguridad alimentaria mundial.
- 392.** *Un representante del Gobierno de Kenya* expresa su apoyo al programa propuesto, sus objetivos y su enfoque estratégico. La OIT puede ser de gran ayuda para muchos países africanos, en los que la seguridad alimentaria es un problema endémico. Para hacer frente a la inseguridad alimentaria, el trabajo decente y los empleos verdes deben integrarse en la cadena de suministro de alimentos. Se precisa un enfoque global y coherente que abarque un diálogo social incluyente sobre los salarios mínimos y la mejora de las condiciones de trabajo en los sectores de la agricultura y la silvicultura. Kenya agradece el apoyo de la Oficina y colabora activamente con los organismos estatales competentes, los empleadores y los trabajadores en las cadenas de suministro de alimentos, así como con los organismos de las Naciones Unidas y otras partes interesadas, para incorporar el trabajo decente en su política de seguridad alimentaria y nutrición.
- 393.** *Una representante del Gobierno de México* hace hincapié en la importancia que reviste la cuestión para su país. Se acaba de aprobar una reforma constitucional sobre el derecho a los alimentos con el fin de garantizar el derecho a alimentos de calidad, nutritivos y en cantidad suficiente. Insiste asimismo en la importancia de la participación de los sindicatos sectoriales, de las organizaciones de empleadores y de las autoridades nacionales, regionales y locales en la formulación y aplicación de una estrategia en materia de seguridad alimentaria, tal como se indica en el párrafo 13. Las cuestiones mencionadas en el párrafo 18 también revisten una gran importancia, por ejemplo la creación de empleos verdes en la cadena de valor de los alimentos, la promoción de empresas sostenibles y la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. La OIT puede hacer una importante contribución, a través del programa propuesto, a las iniciativas encaminadas a abordar esos aspectos.
- 394.** *Un representante del Gobierno de la India* apoya el programa propuesto, sobre todo debido a la importancia del trabajo decente para aumentar la capacidad de resiliencia de los medios de subsistencia. Su Gobierno es partidario de pasar de un enfoque de la seguridad alimentaria basado en las necesidades a un enfoque basado en los derechos. La Ley de Garantía del Empleo Rural Nacional de Mahatma Gandhi ha sido muy útil a ese respecto.

395. *Una representante del Gobierno del Brasil* acoge con satisfacción el programa y apoya la declaración del GRULAC. Se felicita de la cooperación continua entre la OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA), ya que ésta es de crucial importancia para poder llevar a cabo con éxito proyectos concretos sobre el terreno y para el intercambio de conocimientos. También es importante considerar la adopción de medidas específicas en favor de los trabajadores migrantes en la cadena de suministro de alimentos, pues a menudo estos trabajadores son víctimas de condiciones de trabajo difíciles.
396. *Una representante del Gobierno de los Países Bajos* acoge con satisfacción la propuesta de un enfoque estratégico para la consecución del trabajo decente en la cadena mundial de suministro de alimentos. La seguridad alimentaria es una de las principales prioridades en la política de cooperación para el desarrollo del Gobierno de los Países Bajos, y el sector de la alimentación desempeña una importante función en la Iniciativa sobre Comercio Sostenible de los Países Bajos. La oradora apoya el punto que requiere decisión del párrafo 22, pero sugiere que la Oficina se centre en mayor medida en algunos aspectos conceptuales, a saber: la seguridad alimentaria socioeconómica; unas condiciones de trabajo seguras y saludables en el sector de la producción de alimentos; las normas de seguridad para los productos alimentarios, y una producción sostenible en el sector alimentario.
397. *La representante del Director General* expresa su agradecimiento a los mandantes por su apoyo y sus propuestas. El programa está en curso de elaboración y se precisa la colaboración y el apoyo continuos de todos los mandantes de la OIT, incluidos los empleadores. El programa reconoce que no puede haber un enfoque único que se aplique a todos los casos, ya que cada país tiene necesidades específicas en relación con la seguridad alimentaria. Coincide en la importancia de la promoción de empresas sostenibles, la protección de los trabajadores migrantes y la adopción de un enfoque basado en los derechos. El programa incorporará todas las propuestas formuladas.

Decisión

398. ***El Consejo de Administración refrendó el enfoque estratégico que se propone en los párrafos 9 a 16 del documento GB.312/POL/7 y alentó a la Oficina a buscar recursos extrapresupuestarios adicionales con el fin de apoyar las actividades relativas a los distintos sectores, tal y como se indica en los párrafos 17 a 21 del documento GB.312/POL/7.***

(Documento GB.312/POL/7, párrafo 22.)

Octavo punto del orden del día

Otras cuestiones: Curso que ha de darse a las recomendaciones de las reuniones sectoriales y técnicas (documento GB.312/POL/8)

399. *La representante del Director General* presenta el documento. Observa que los cuatro temas que en él se tratan se refieren a actividades que la OIT lleva a cabo en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, en particular con la Organización Marítima Internacional (OMI), así como con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para

Europa (CEPE), que participa activamente en las labores relativas al embalaje de los contenedores.

400. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya los puntos que requieren decisión.

401. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* apoya los puntos que requieren decisión pero añade que, habida cuenta de la reforma del Consejo de Administración, su Grupo considera que algunos puntos tratados en el documento deberían haber sido examinados antes en una reunión de las secretarías de los interlocutores sociales, los coordinadores regionales y la Oficina y sólo después someterse a la consideración del grupo de selección para que decida si se han de señalar a la atención del Consejo de Administración.

402. *Un representante del Gobierno de la India* apoya el punto que requiere decisión.

Decisiones

Foro de diálogo mundial sobre la seguridad en la cadena de suministro e relación con el embalaje de los contenedores (Ginebra, 21-22 de febrero de 2011)

403. *El Consejo de Administración:*

- a) autorizó al Director General a enviar el informe final ¹ del Foro de diálogo mundial sobre la seguridad en la cadena de suministro en relación con el embalaje de los contenedores a los gobiernos de los Estados Miembros, con el ruego de que, a su vez, transmitan dicho texto a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores, y a las demás organizaciones internacionales interesadas, y*
- b) solicitó al Director General que prestara la debida atención a la adopción de medidas encaminadas a poner en práctica las recomendaciones formuladas por el Foro.*

(Documento GB.312/POL/8, párrafo 4.)

Subcomisión sobre los Salarios de la Gente de Mar, de la Comisión Paritaria Marítima (Ginebra, 26-27 de abril de 2011)

404. *El Consejo de Administración autorizó al Director General a:*

- a) comunicar el texto de la resolución relativa al salario básico mínimo recomendado por la OIT para los marineros preferentes, que figura en el anexo I del documento GB.312/POL/8, a los gobiernos de los Estados Miembros, señalando a su atención el párrafo relativo al aumento de las cuantías del salario que debería aplicarse en sustitución de los importes que*

¹ Documento GDFPC/2011/12.

se señalan en el párrafo 10 de la Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 187), y en la pauta B2.2.4 del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, para la paga o salario básico mínimo mensual de los marineros preferentes;

- b) comunicar el texto de la mencionada resolución a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que tengan rango consultivo;*
- c) solicitar a los gobiernos que transmitan el texto de la mencionada resolución a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, y*
- d) celebrar consultas, a su debido tiempo, con las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores interesadas, respecto de la convocación de una reunión de la Subcomisión sobre los Salarios de la Gente de Mar, de la Comisión Paritaria Marítima, conforme se pide en la mencionada resolución.*

(Documento GB.312/POL/8, párrafo 7.)

Grupo de Trabajo mixto especial de expertos OMI/OIT sobre el trato justo de la gente de mar en caso de accidente marítimo

405. El Consejo de Administración:

- a) aprobó los términos del proyecto de resolución que figura en el anexo II del documento GB.312/POL/8, y*
- b) solicitó al Director General:*
 - i) que difundiera el texto de la mencionada resolución, una vez que la Asamblea de la Organización Marítima Internacional (OMI) la hubiera aprobado, y*
 - ii) que asegurara que, en colaboración con la OMI, la Oficina seguiría examinando el problema del trato injusto de la gente de mar en caso de accidente marítimo que es objeto de examen y, según procediere, evaluaría periódicamente la magnitud del problema.*

(Documento GB.312/POL/8, párrafo 13.)

Seguimiento de la Resolución relativa al arqueo de buques y el alojamiento

- 406. El Consejo de Administración autorizó al Director General a celebrar consultas con el Secretario General de la Organización Marítima Internacional (OMI), con vistas a establecer un grupo de trabajo mixto OIT-OMI sobre la incidencia del arqueo de los buques en las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar y de los pescadores.**

(Documento GB.312/POL/8, párrafo 18.)

Segmento de Cooperación Técnica

407. El Segmento de Cooperación Técnica se reúne el día miércoles 9 de noviembre de 2011. El Sr. Jazairy (Gobierno, Argelia) preside la reunión, función que le ha asignado el Presidente del Consejo de Administración. El Sr. Traore actúa como portavoz del Grupo de los Empleadores y el Sr. Gómez Esguerra actúa como portavoz del Grupo de los Trabajadores.

Noveno punto del orden del día

Desarrollo de la capacidad de los mandantes en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y la cooperación técnica: seguimiento (documento GB.312/POL/9)

408. *El Presidente* de la sesión observa que el documento se refiere al desarrollo de la capacidad en los PTDP y presta una atención primordial a las prioridades de los países y regiones que son receptores de asistencia técnica y a su aplicación por parte de los mismos. También trata del proceso interno mediante el cual los mandantes de la OIT determinaron estas prioridades a nivel nacional. El documento se refiere a las respuestas a estas prioridades que promueven al máximo el flujo y la flexibilidad de la financiación multilateral, gran parte de la cual se compone de contribuciones voluntarias, incluida una parte considerable que en mayor o menor medida está destinada a fines específicos. Por último, en el documento se examina asimismo el creciente potencial de la cooperación técnica Sur-Sur y el intercambio de conocimientos.
409. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo – PARDEV) presenta el documento. El objetivo de este documento, y de los dos documentos anteriores sobre el tema de discusión, es consolidar los esfuerzos de la OIT por aumentar de un modo efectivo y eficiente la capacidad de los mandantes tripartitos de la OIT por medio de la cooperación técnica.
410. En marzo de 2011, la Comisión de Cooperación Técnica pidió a la Oficina que realizara un inventario de las medidas de desarrollo de la capacidad para la cooperación técnica. La Oficina respondió a esa solicitud mediante la producción de un inventario inicial de los enfoques de desarrollo de la capacidad, que figura en el anexo del documento. Al preparar el inventario, la Oficina tuvo la oportunidad de profundizar el análisis de los enfoques de la cooperación técnica de la OIT para todos los sectores y regiones. La Oficina también elaboró orientaciones internas sobre resultados e indicadores en materia de creación de capacidad, e introdujo criterios de creación de capacidad para los mandantes a fin de proporcionar orientación para la programación de los Programa de Trabajo Decente por País. La cuestión del desarrollo de la capacidad también se ha incorporado en el programa de la OIT sobre la gestión de los ciclos de los proyectos.
411. Por otra parte, el programa de la OIT sobre fortalecimiento de la capacidad titulado «Working with the United Nations» (Trabajando con las Naciones Unidas) se ha mantenido a lo largo del bienio 2010-2011: todas las regiones han recibido formación a través de un esfuerzo de toda la Oficina en el que ha participado el Centro de Turín. La formación sobre fortalecimiento de la capacidad destinada a los Estados Árabes y Asia se llevará a cabo antes de finales de 2011.
412. Se pueden observar algunos resultados de este esfuerzo. Una investigación sobre 13 MANUD acordada en 2010 y llevada a cabo por la Oficina muestra que todos ellos

indican en la matriz de resultados respectiva los resultados y las prioridades en relación con el trabajo decente. En todos los MANUD también se indica que las consultas con los interlocutores sociales han tenido lugar durante su preparación, lo cual es una novedad.

413. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* recuerda que el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos es una prioridad de los proyectos de cooperación técnica y de los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT. El Grupo de los Empleadores alienta a la OIT a proseguir sus esfuerzos, en particular en materia de formación, de gestión basada en resultados, y de seguimiento y evaluación, con especial énfasis en la medición de las repercusiones de su acción.
414. El fortalecimiento de ACT/EMP permitirá brindar una mejor asistencia para el diseño de políticas, las actividades de promoción y el desarrollo de los servicios empresariales. También es necesario que haya una mayor participación estratégica del Centro de Turín en las actividades de la OIT. Por otra parte, el fortalecimiento de la capacidad institucional de los trabajadores y los empleadores permitirá que sus necesidades se tengan más en cuenta. El documento proporciona buenos ejemplos en las esferas del desarrollo de la capacidad, la competitividad de las empresas y el diálogo social. Por último, la OIT debería garantizar el tripartismo en la puesta en práctica de los Programas de Trabajo Decente por País. El Grupo de los Empleadores apoya el punto que requiere decisión.
415. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala el hecho de que, pese a que el desarrollo de la capacidad de los mandantes es una prioridad, sólo se ha incluido en el 58 por ciento de los Programas de Trabajo Decente por País analizados. El orador pide más información sobre los sindicatos que se han beneficiado de ella y sobre el número de sindicalistas formados, así como acerca de sus repercusiones en la participación de las organizaciones de trabajadores en los Programas de Trabajo Decente por País y el papel de ACTRAV. Recalca que, en la fase de preparación de los Programa de Trabajo Decente por País, se deben identificar las necesidades de capacitación de los mandantes y diseñar programas bipartitos y tripartitos. Esto debería formar parte de la nueva metodología para la preparación de los Programa de Trabajo Decente por País. Añade asimismo que el modelo de cooperación técnica debe considerar a los mandantes como actores fundamentales del proceso de preparación, y que su estrategia de capacitación debería basarse en la creación de equipos nacionales especializados. Destaca también que la coordinación de las organizaciones sindicales es fundamental, razón por la cual los programas de capacitación deberían ser unitarios y diseñados para contribuir al diálogo social y la ejecución de los Programa de Trabajo Decente por País.
416. El orador subraya la importancia del Centro de Turín y de ACTRAV-Turín en la estrategia de capacitación y da el ejemplo del programa de ACTRAV-Turín, «Trabajo Decente al cubo» (Decent work cubed) que cubre los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Señala que el papel de ACTRAV es clave para asegurar que la cooperación técnica responda a las necesidades de los sindicatos, a las prioridades de los trabajadores y a la importancia del tripartismo. Por último, el Grupo de los Trabajadores valora los avances en la elaboración de una estrategia de capacitación de los mandantes y pide finalizar el inventario de estrategias de cooperación técnica.
417. *El GRULAC*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, recalca la importancia de que la cooperación técnica tenga su propio espacio de debate en el Consejo de Administración, y que dé prioridad a un enfoque estratégico que tenga en cuenta cómo formar y asesorar a los mandantes de la OIT. Para consolidar este enfoque programático, el grupo propone cinco elementos: i) la apropiación nacional, ii) la ausencia de condicionalidades, iii) la utilización de soluciones adaptadas a las realidades nacionales, iv) el fomento del intercambio entre países y de la cooperación Sur-Sur, y v) el respeto a las demandas y prioridades nacionales.

418. *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de Viet Nam, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Asia y el Pacífico, afirma que el desarrollo de la capacidad cumple un papel fundamental y expresa su apoyo al punto que requiere decisión. La OIT debería evaluar los resultados de los proyectos de desarrollo de capacidad comparándolos con sus objetivos y las solicitudes de los mandantes, y también debería identificar indicadores sostenibles. El grupo pide que se difundan las prácticas adecuadas en materia de formulación y puesta en práctica de los Programas de Trabajo Decente por País con miras al desarrollo de la capacidad de los donantes a nivel nacional. El orador también recuerda la discusión que tuvo lugar en 2009, en ocasión de la 304.^a reunión del Consejo de Administración, sobre el examen de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT, e insta a la Oficina a que evalúe el impacto de dicho examen de en la escala y la eficacia de los esfuerzos desplegados por la OIT para desarrollar la capacidad nacional de los mandantes. Por último, propone realizar, un examen de la iniciativa de las Naciones Unidas «Unidos en la acción» en el plano de los países en relación con el desarrollo de la capacidad de los mandantes nacionales.
419. *El grupo de los PIEM* a través de una representante del Gobierno de Italia, agradece el seguimiento dado a la solicitud del grupo durante la última reunión del Consejo de Administración con respecto al suministro de más información sobre buenas prácticas. La oradora afirma que el documento ofrece enseñanzas y acoge con satisfacción el hecho de que el 58 por ciento de los Programas de Trabajo Decente por País incluyen resultados y productos específicos relacionados con el desarrollo de la capacidad. Subraya la importancia de estar en condiciones de evaluar las repercusiones y el valor añadido de las actividades de desarrollo de la capacidad cuando se incluyen en los PTDP, y subraya que estos aspectos deben ser parte integrante del propio Programa. Sobre la base del inventario, espera con interés la formulación de propuestas concretas basadas en hechos por lo que atañe al seguimiento, la evaluación y la comunicación de los resultados en materia de desarrollo de la capacidad. La oradora pregunta qué medidas se han adoptado tras la solicitud, en la reunión de marzo de 2011 del Consejo de Administración, de que la Oficina aprovechara los resultados del Centro de Turín para difundir más ampliamente las oportunidades de formación. Por último, dice que está de acuerdo con el punto que requiere decisión que figura en el párrafo 14, siempre y cuando el inventario se base en productos concretos y en los resultados de las oficinas exteriores.
420. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Zambia, reconoce que se ha avanzado mucho en la evaluación del desarrollo de las capacidades desde la última reunión del Consejo de Administración. Al respecto, el grupo subraya la necesidad que tiene África de que la OIT refuerce los programas de cooperación técnica y les asigne recursos suficientes. El desarrollo de capacidades en materia de formulación y aplicación de los PTDP es un elemento esencial del Programa de Trabajo Decente en los países africanos, así como para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Es importante elaborar indicadores para las esferas temáticas. El orador dice que su delegación apoya las medidas propuestas en el párrafo 13 y el punto que requiere decisión.
421. *Una representante del Gobierno de Ghana* reitera la importancia del Programa de Cooperación Técnica y subraya la necesidad de que se asignen recursos para la aplicación de los PTDP en África. También reconoce la importancia que revisten las TIC en el Centro de Turín para reforzar la capacidad de los mandantes. La oradora se declara partidaria de fortalecer los enfoques con respecto al desarrollo de la capacidad y apoya el punto que requiere decisión.
422. *Un representante del Gobierno de la India* afirma que la integración a nivel operacional y la adopción de un enfoque integrado en los programas de desarrollo de capacidades reforzarían y mejorarían el impacto de las iniciativas relativas a esta cuestión mediante la

creación de sinergias y efectos de red. El intercambio de conocimientos Sur-Sur y la incorporación de esos conocimientos al modelo del Centro de Turín también ayudarían a consolidar los objetivos en cuanto al desarrollo de la capacidad institucional. Los problemas que plantea la economía informal también deben ser abordados. El orador hace un llamamiento para que se elaboren indicadores adecuados, flexibles, integrales y apropiados para medir el trabajo decente en el sector informal. Los datos y conocimientos especializados de la OIT obtenidos de los distintos países y regiones podrían ser compartidos a través de foros y otros mecanismos de intercambio bilaterales y multilaterales, y la cooperación triangular con los países Sur-Sur podría constituir un posible medio para lograrlo. El orador menciona algunas de las actividades que está realizando su Gobierno en el marco del PTDP y manifiesta su apoyo al párrafo 14.

423. *Un representante del Gobierno del Pakistán* dice que su país está incorporando sistemáticamente el trabajo decente en todos los sectores de actividad económica, pero todavía queda mucho camino por recorrer para alcanzar los resultados previstos en el PTDP, en particular por lo que respecta a la creación de oportunidades de trabajo, la provisión de redes de seguridad social para todos los trabajadores, la eliminación del trabajo infantil, la mejora de las condiciones de trabajo y el aumento de la productividad laboral. Pakistán ha experimentado recientemente un proceso de descentralización y se están elaborando leyes laborales en las provincias, mientras que el Gobierno federal vela por que se cumplan los compromisos internacionales. El orador solicita el apoyo técnico y financiero de la Oficina para que su país pueda establecer y aplicar un marco sólido a nivel federal para coordinar la puesta en práctica del PTDP.
424. *El representante del Director General*, en respuesta al llamamiento en pro de aumentar las actividades de desarrollo de la capacidad con respecto a la gestión de los programas basada en los resultados, señala que se están organizando cursos específicos sobre la programación y gestión de los PTDP destinados a los mandantes y sufragados con fondos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) y de la Cooperación Técnica con cargo a Fuentes Extrapresupuestarias, especialmente en África. Por otra parte, los cursos organizados por el Centro de Turín también abordan esta cuestión con el fin de reforzar la capacidad de los mandantes.
425. Con respecto al 42 por ciento de los PTDP que no tienen productos específicos de desarrollo de la capacidad, la Oficina reforzará su mecanismo de garantía de la calidad de los PTDP en ese aspecto. La Oficina también podría prestar un mejor apoyo a los interlocutores sociales para que éstos puedan influir en los procesos nacionales de planificación y establecimiento de prioridades; esa tarea podría convertirse en una de las prioridades futuras de la Oficina. El orador hace hincapié en que si bien muchos proyectos no están orientados específicamente al desarrollo de capacidades, sí asignan recursos a actividades importantes en ese contexto destinadas a los mandantes.
426. El orador dice que está de acuerdo con la observación hecha anteriormente por el GRULAC, y considera que los países deberían no sólo apropiarse del proceso de los PTDP, sino también utilizar las capacidades nacionales y humanas y sus recursos humanos para desarrollar ese proceso. Afirmar también que la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular se han convertido en una prioridad para la Oficina, la cual está elaborando una estrategia para ese fin. En general, cabe señalar que las discusiones habidas en reuniones precedentes del Consejo de Administración sobre el desarrollo de la capacidad han sido integradas a la estrategia de desarrollo de la capacidad prevista en el Programa y Presupuesto para 2012-2013.

Decisión

- 427.** *El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que, en su reunión del mes de noviembre de 2012, le presentara un informe sobre los resultados del inventario de los enfoques de cooperación técnica y que, en dicho informe, formulara propuestas para adaptar la estrategia de cooperación técnica vigente, con vistas a consolidar un enfoque más programático de la cooperación técnica y del desarrollo de la capacidad.*

(Documento GB.312/POL/9, párrafo 14.)

Décimo punto del orden del día

Cooperación técnica de la OIT y PTDP, 2009-2010 (documento GB.312/POL/10)

- 428.** *El representante del Director General (Director, PARDEV) señala que el alcance del documento se ha reducido considerablemente con respecto a versiones anteriores, habida cuenta de que la Oficina presentará en marzo de 2012 un informe refundido sobre la aplicación en el bienio 2010-2011. La novedad en este documento son las cifras que indican el gasto en actividades de cooperación técnica con cargo a fuentes extrapresupuestarias desglosado por resultado, las cuales muestran en cierta medida cuáles fueron los resultados de la OIT que atrajeron ese tipo de financiación. Sin embargo, esas cifras deben interpretarse con cierta cautela, ya que muchos proyectos de cooperación técnica contribuyeron a varios resultados simultáneamente, mientras que el desglose financiero no refleja plenamente esa dimensión. En todo caso, las cifras ilustran la gran popularidad de los resultados relacionados con la promoción del empleo, el desarrollo de las competencias laborales, el desarrollo empresarial y la eliminación del trabajo infantil, aspectos que ocuparon un lugar destacado en los PTDP, que fueron objeto de una gran demanda por parte de los Estados Miembros y que resultaron muy atractivos para los donantes. Pero eso también significa que siguió siendo difícil atraer fondos de los donantes para otros resultados clave.*
- 429.** La CSPO es importante en ese sentido. Sin olvidar que la contabilidad completa de los recursos utilizados de la CSPO se presentará en marzo de 2012 en el informe sobre la aplicación, las cifras preliminares muestran desde ya que, por ejemplo, los Resultados 9 y 10 (fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores), recibieron financiación con cargo a esa cuenta. Esos resultados también recibieron un sólido apoyo mediante asignaciones para actividades de Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO).
- 430.** No obstante, la CSPO no es la única solución al problema de dotar a los 19 resultados de una financiación adecuada. Es evidente que la Oficina tiene que esforzarse más para explicar la pertinencia que todos los resultados en materia de trabajo decente tienen para los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente y las prioridades de los donantes, y ese es el enfoque principal de la Oficina en sus esfuerzos de movilización de recursos para 2012 y después. Sería crucial preservar la CSPO en el nivel actual de aproximadamente 50 millones de dólares de los Estados Unidos por año para apoyar los planes de trabajo basados en resultados, junto con el presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios.
- 431.** Además, es alentador constatar que un número creciente de donantes están de acuerdo en proporcionar financiación al nivel de los resultados, dejando que la Oficina lleve a cabo la

programación detallada de sus recursos en relación con los resultados específicos de los programas por país y los productos globales que se han establecido como prioridades para cada bienio. Como resultado de ello, se está perfilando un marco de recursos más integrado para la aplicación de los PTDP.

432. La Oficina también está ampliando la base de donantes con nuevas modalidades como la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y las alianzas de colaboración públicas y privadas. Estos elementos constituirán un enfoque principal ya que la Oficina prepara una nueva ronda de movilización de recursos, para las actividades de cooperación técnica con cargo a fuentes extrapresupuestarias, la CSPO, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular y las alianzas públicas y privadas, basándose en los esfuerzos que se realizan para lograr resultados y mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia.
433. El representante del Director General concluye su intervención señalando que la última discusión de la Conferencia sobre el papel de la OIT en la cooperación técnica tuvo lugar en 2006; la resolución que se adoptó a la sazón daba a entender que la próxima discusión de la Conferencia sobre la cooperación técnica se celebraría en 2011. Por consiguiente, el Consejo de Administración tal vez considere la posibilidad de inscribir la cuestión de la cooperación técnica en el orden del día de una reunión futura.
434. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* se felicita de los avances registrados en el marco de numerosos Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Si bien el desarrollo de capacidades siempre es necesario, la participación de los mandantes en la elaboración, aplicación y evaluación de los PTDP ha mejorado. Además, el documento presentado no aporta detalles suficientes sobre los gastos en concepto de cooperación técnica, ni sobre el impacto de los proyectos y los programas. Por otra parte, se han destinado pocos recursos extrapresupuestarios al fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En el documento tampoco se describe de manera suficiente el papel que desempeñan los interlocutores sociales en el apoyo que se brinda a los países menos adelantados.
435. El Grupo de los Empleadores acoge con satisfacción la tendencia de los donantes a dejar de vincular la ayuda a resultados predefinidos, pues ello permite a la Oficina responder mejor a las necesidades de sus mandantes. Además, la Oficina debe continuar sus esfuerzos en materia de control de la calidad de los proyectos de cooperación técnica. El aumento de la tasa de ejecución contribuye a la consecución de los objetivos de los programas de trabajo decente por país.
436. La cooperación Sur-Sur y triangular y las alianzas de colaboración público-privadas deben permitir a la Oficina diversificar sus colaboradores para lograr sus objetivos y evitar una posible disminución de la financiación. La participación en el G-20 debe inscribirse en esta dinámica.
437. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* da las gracias a aquellos donantes que suscribieron alianzas de colaboración, especialmente a aquellos que incluyeron el diálogo social y el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales. Declara que el documento presentado carece de recomendaciones sobre cómo abordar los desequilibrios estructurales en los recursos destinados a la cooperación técnica, así como de orientaciones acerca del proceso de asignación de recursos, y de una visión política, jurídica y/o financiera.
438. Solicita aclaraciones adicionales sobre el desequilibrio en la asignación de recursos entre los 19 resultados estratégicos de la OIT. Agrega que tanto las herramientas de planificación por resultados como la CSPO no están cumpliendo la función de corregir esta situación, ni tampoco han permitido incrementar los recursos para los trabajadores. A

modo de ejemplo, señaló que el 45 por ciento de los recursos extrapresupuestarios se concentran en dos resultados. Pide que se aclare el papel de la Oficina en la movilización y distribución de estos recursos y de qué manera su gestión forma parte de la gobernanza del Consejo de Administración.

439. Con respecto a las nuevas iniciativas para movilizar recursos, como las alianzas de colaboración público-privadas, señala que éstas no pueden poner en peligro la independencia de las Naciones Unidas, ni su capacidad para responder a las necesidades de sus Estados Miembros y de sus propias estrategias de desarrollo. Hace un llamamiento para que los países industrializados cumplan con la obligación de destinar el 0,7 por ciento de su PNB a la ayuda oficial al desarrollo (AOD) y que esta ayuda no sea privatizada.
440. Pide que la Oficina aclare cómo se puede determinar si los interlocutores sociales han sido incluidos en los proyectos de cooperación técnica, que se informe cómo el mecanismo de evaluación de los PTDP puede contribuir a lograr un mayor equilibrio en la asignación de recursos, y de qué forma se podría asegurar que los resultados relativos a la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva se integran en todos los PTDP. Por último, solicitó que los proyectos de cooperación sobre empresas sostenibles incorporen las normas y las condiciones de trabajo a fin de lograr un mejor equilibrio entre los 19 resultados, que, en el futuro, el documento incorpore una perspectiva de género más detallada por región y que en el documento se incluya un punto para decisión.
441. *El GRULAC*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, declara que en el futuro los documentos deberían ser más explícitos respecto a los desafíos y el camino a seguir para orientar el debate hacia resultados más concretos. El grupo reconoce el progreso que se está haciendo de forma sostenida hacia la meta del 75 por ciento de ejecución, y pide que se identifiquen los desafíos para continuar mejorando esta tasa, y que se informe cómo es la situación de la OIT comparada con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La participación de la OIT en los MANUD es esencial para garantizar la coherencia en los esfuerzos internacionales para el desarrollo, que se deben tomar medidas para garantizarla y que hay que seguir explorando las complementariedades de los mandatos de las distintas organizaciones, para asegurar mejores resultados en el terreno.
442. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Zambia, advierte que la financiación continúa siendo mucho menor en ámbitos clave, como el del empleo de los jóvenes, la migración laboral, el trabajo forzoso, el VIH/SIDA, la protección social y la promoción de las normas internacionales del trabajo. La protección social reviste un interés particular para el grupo africano, y se necesitan más recursos para África en general. Con respecto al mayor control de la calidad de los proyectos y los programas de cooperación técnica, el grupo exhorta a la Oficina a que continúe ofreciendo formación y apoyo para la concepción de proyectos a los Estados Miembros africanos.
443. *Una representante del Gobierno de Ghana* se suma al llamamiento en favor de más iniciativas para movilizar recursos de cooperación técnica y alienta los esfuerzos de la OIT para ampliar y reforzar las alianzas de colaboración público-privadas. En particular, la oradora está a favor de alianzas de colaboración innovadoras con donantes privados y distintos de los tradicionales.
444. *Una representante del Gobierno de la República de Corea* encomia la calidad del informe y pone de relieve el compromiso y apoyo constantes de su país desde 2003 en relación con las iniciativas de cooperación técnica. Ghana está haciendo más esfuerzos por ampliar y diversificar sus ámbitos de cooperación técnica.
445. La evaluación de muchos proyectos ejecutados con el apoyo del fondo de la República de Corea para los programas de cooperación de la OIT, como proyectos para el

establecimiento de sistemas de seguridad y salud en el trabajo en países de Asia Central y para la mejora de las calificaciones técnicas de los trabajadores migrantes en países asiáticos, ha proporcionado resultados eficaces y útiles. Debería informarse mejor a los países donantes sobre el modo en que se ejecutan los proyectos de cooperación técnica y sobre sus resultados. Una mejor comunicación puede asimismo conducir a la movilización de recursos procedentes de otros colaboradores distintos de los tradicionales.

- 446.** *Un representante del Gobierno del Brasil* indica que la relación que establece su país en el marco de la cooperación es de carácter horizontal, por lo que prefieren utilizar el término «development partners» en lugar de «donantes». El orador explica asimismo que, con la asistencia de la OIT, entre mayo y noviembre de 2011 se realizaron 150 conferencias municipales e inter-municipales y 27 conferencias estatales, en las cuales se debatió el concepto de trabajo decente. Esta iniciativa conjunta culminará con la realización de la Primera Conferencia Nacional de Trabajo y Trabajo Decente, que tendrá lugar en mayo de 2012.
- 447.** *Una representante del Gobierno de México* reconoce los esfuerzos que está haciendo la OIT para ampliar su base de donantes a fin de incluir donantes «no tradicionales». Señala asimismo que la asistencia técnica brindada por la OIT a su país ha dado lugar a un cambio en la cultura laboral de la industria azucarera, incrementando la comunicación entre empleadores y trabajadores.
- 448.** *Una representante del Gobierno de la India* señala que la armonización de los programas de trabajo decente por país con el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 y con las prioridades y necesidades de los mandantes mejoraría los resultados de dichos programas. El énfasis en la creación de empleo productivo surgido a raíz de la crisis financiera mundial pone de relieve la necesidad de atribuir recursos al empleo y a la protección social. En opinión de la oradora, la movilización de recursos debería centrarse en las alianzas de colaboración y en el ámbito local. La cooperación Sur-Sur y triangular es también un mecanismo muy eficaz para mejorar los resultados de la cooperación técnica de la OIT, y el Gobierno de la India busca activamente este tipo de cooperación. La oradora añade que la vinculación de las alianzas de colaboración público-privadas con los programas de trabajo decente por país representa un enfoque muy innovador, y propone que, con el fin de seguir mejorando la gestión basada en los resultados, han de tenerse en cuenta las especificidades de los países receptores a la hora de concebir los proyectos.
- 449.** *Un representante del Gobierno de Francia* subraya que la participación de los mandantes en la elaboración de los programas de trabajo decente por país favorece la apropiación de dichos programas por parte de cada país. Francia ha reafirmado asimismo su interés por la cooperación Sur-Sur y triangular mediante la renovación en 2010 del acuerdo de colaboración plurianual. En este contexto, el establecimiento de un piso de protección social es una prioridad. Además, las alianzas de colaboración público-privadas deben vincularse a programas operacionales en el terreno.
- 450.** Francia apoya las iniciativas de la Oficina destinadas a mejorar el control de la calidad de los proyectos. A este respecto, es esencial elaborar indicadores que permitan medir el impacto de la ejecución. Por otra parte, en la evaluación de los proyectos han de participar todos los interesados, inclusive los donantes.
- 451.** *El representante del Director General* explica, en respuesta a las preguntas planteadas, que el nivel relativamente bajo de apoyo extrapresupuestario a los Resultados 9 y 10 se debe en parte a la vinculación de cada proyecto con un solo resultado. La mayoría de los proyectos beneficia, de un modo u otro, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El orador señala que la mayoría de los donantes sigue proporcionando fondos para fines específicos y prefiere proyectos relacionados con resultados populares como el empleo y el

trabajo infantil. Se han asignado fondos de otras fuentes (CTPO, CSPO y presupuesto ordinario) a los Resultados 9 y 10 para completar los recursos extrapresupuestarios.

452. El orador recuerda que el Consejo de Administración aprobó en 2008 el principio de las alianzas de colaboración público-privadas y señala que todo acuerdo de este tipo ha de contar con la aprobación de ACTRAV y de ACT/EMP. Los objetivos de ejecución para 2011 y 2015 se han establecido en el 75 y el 90 por ciento respectivamente en la estrategia de cooperación técnica de la OIT adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009. En una reunión ulterior del Consejo de Administración podrán presentarse cifras de ejecución comparables de otros organismos de las Naciones Unidas.
453. Por último, el orador señala que se han logrado grandes avances con la segunda generación de programas de trabajo decente por país, en cuya concepción han participado organizaciones de trabajadores y de empleadores, quienes también tuvieron su función en la realización del seguimiento.
454. *Un representante del Director General* (Director de la Oficina de Programación y Gestión – PROGRAM), explica que el informe relativo al punto del orden del día que se está examinando se centra en el flujo de recursos relacionados con la cooperación técnica. En la próxima reunión del Consejo de Administración se presentará un informe más detallado sobre los resultados conseguidos en 2010-2011 gracias a las diferentes fuentes de financiación.

Resultado

455. *El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado y solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas en el transcurso de la discusión, entre ellas, la necesidad de extender la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, las asociaciones público privadas y la movilización de recursos en el ámbito local; la necesidad de reseñar los esfuerzos que permitan asegurar una distribución más equitativa de los recursos entre los resultados definidos, dar más información sobre los resultados alcanzados en las regiones, afinar los indicadores de resultados, y proponer puntos para debate y decisión; y la importancia de entablar una mejor comunicación con los donantes sobre la ejecución de los proyectos y de hacer participar a los mandantes en las evaluaciones.*

Undécimo punto del orden del día

Programa reforzado de cooperación técnica para los territorios árabes ocupados (documento GB.312/POL/11)

456. *Una representante del Director General* (Directora, Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes) presenta el documento de la Oficina, destinado al debate y la orientación. La representante señala que la evaluación presentada en el documento se ha beneficiado de amplias consultas con los mandantes, con inclusión de varias misiones técnicas, en último lugar la suya propia. La evaluación demuestra la realidad de las limitaciones de carácter económico, político y financiero que tanto afectan a los medios de subsistencia y el bienestar del pueblo palestino. En las recomendaciones de la misión de 2011 del Director General y su posterior Memoria sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados se dan orientaciones fundamentales sobre las intervenciones en materia de

programas y en particular se señala como necesario: brindar un mayor apoyo al sector privado palestino para crear más puestos de trabajo; seguir resaltando la importancia de vincular firmemente la legislación y la reglamentación laboral con las normas internacionales del trabajo en favor del trabajo decente; adoptar medidas decididas para que los palestinos que trabajan en Israel reciban las indemnizaciones demandadas (por ejemplo, manteniendo la iniciativa de la consultoría jurídica); revitalizar el Fondo Palestino para el Empleo y la Protección Social como instrumento de reducción de la pobreza y generación de empleo; e institucionalizar el diálogo social para facilitar un intercambio de políticas más amplio que permita abordar el programa estratégico de desarrollo, con inclusión de cuestiones fundamentales como el salario mínimo, la protección social y la inspección del trabajo.

457. En el documento se señalan los tres «pilares» prioritarios de la próxima Estrategia de Trabajo Decente, lo cual refleja una amplia dinámica de consultas intergubernamentales a través de los buenos oficios de los ministerios competentes en materia de trabajo, mujer, economía nacional, educación y asuntos sociales. Los pilares son: apoyar los derechos y la gobernanza del mercado de trabajo a través de una mejora de las relaciones laborales y el fortalecimiento de las instituciones; promover un entorno económico sostenible para lograr un mayor acceso al empleo y a oportunidades de obtención de medios de subsistencia; y facilitar el desarrollo de un sistema integrado de seguridad social y la ampliación de la seguridad social.
458. Han surgido dos «puntos de convergencia» claros para la inversión y la colaboración futuras. En primer lugar está el Fondo Palestino para el Empleo y la Protección Social, que ha pasado a ser una entidad nacional viable con un equipo nuevo, un programa de fomento de la capacidad y una sólida estructura de gobernanza interna, así como una actividad que se centra claramente en torno a dos o tres proyectos piloto con objetivos cuantitativos. Esos proyectos comprenden un programa de colocación para 100 titulados sin empleo en colaboración con el sector privado, así como programas subvencionados de empleo independiente. El Fondo irá asumiendo cada vez más el papel de «campeón de la creación de empleos» con asociados locales e internacionales. En segundo lugar, en 2011 se ha iniciado un proceso de diálogo social que ha culminado en una serie de talleres de fomento de la capacidad para trabajadores, empleadores y funcionarios públicos, cuyo fin es crear una conferencia nacional y un Consejo Económico y Social palestino a principios de 2012.
459. La buena noticia es que se ha establecido un compromiso claro para proceder a una revitalización interna, lo cual incluye la celebración de elecciones en los dos grupos de interlocutores sociales. La oradora se entrevistó con algunos de los representantes recién electos de las cámaras de comercio y con trabajadores que celebrarán un congreso nacional a principios de diciembre de 2011. Los nuevos dirigentes de las cámaras llegaron con nuevas exigencias de herramientas de planificación estratégica y formación eficaz de los empleadores. Los nuevos dirigentes de la Federación General de Sindicatos Palestinos (PGFTU) solicitaron ayuda para el plan estratégico y el fortalecimiento de las instituciones. Las delegaciones tripartitas cuentan con la ayuda de la Unión Europea y se espera que esto redunde en una colaboración europea más intensa y sostenible a lo largo de 2012.
460. Siguen existiendo problemas (la sobreutilización de los recursos, los obstáculos para la autosuficiencia económica y las consecuencias socioeconómicas del bloqueo de Gaza), pero hay indicios positivos. A partir de enero de 2012 van a ponerse en marcha unos módulos de educación para emprendedores («Know about Business») dentro de los planes de estudio de la enseñanza secundaria y la formación profesional que podrían convertirse en un verdadero ejemplo para el resto del mundo árabe; las actividades para permitir el empoderamiento económico de las mujeres palestinas (como parte de una iniciativa interinstitucional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio) se han adaptado para su

aplicación en el norte del Líbano con excelentes resultados en materia de capacidad técnica, promoción e impacto, así como una mayor integración de las prioridades del ámbito laboral dentro del programa general de las Naciones Unidas; el mismo modelo de creación de oportunidades se está adaptando para el Yemen de posguerra. Antes de que acabe 2011 se llevarán a cabo tres importantes evaluaciones de los proyectos clave para comprobar el progreso realizado y poder asimilar plenamente las enseñanzas extraídas.

461. *Un miembro empleador de los Emiratos Árabes Unidos* afirma que Palestina debe tener instituciones más sólidas y mejores programas para lograr el objetivo último de un Estado palestino viable que conviva en paz con sus vecinos. Si bien en el documento de la Oficina se hace alusión a los progresos reales que se han logrado, la situación social, económica y humanitaria en los territorios sigue siendo en general muy difícil. Las graves violaciones de los derechos humanos cometidas por las fuerzas israelíes, las restricciones en la circulación de bienes y personas y los factores demográficos desfavorables han contribuido a una difícil situación del empleo y a un empeoramiento generalizado de la situación financiera de los trabajadores palestinos. La comunidad internacional debe asumir sus responsabilidades en el asunto y en particular la OIT debe brindar más ayuda a las instituciones palestinas. En el contexto de las demandas del pueblo palestino de pasar a ser miembros de pleno derecho de las Naciones Unidas, es indispensable ampliar la protección social mediante el diálogo social y reforzar la protección de los derechos y el nivel de vida de los trabajadores palestinos.

462. Al orador le complace que se haya organizado una reunión de donantes en noviembre y desea que la OIT y todas las partes interesadas aumenten los recursos destinados a fomentar el empleo en los territorios palestinos y mejorar el bienestar de sus habitantes. Todas las instituciones y todos los donantes interesados deberían apoyar las iniciativas del pueblo palestino por superar los efectos de la ocupación. Es necesaria una cooperación constructiva mayor entre la OIT y la Organización Árabe del Trabajo para que el pueblo palestino pueda superar las dificultades que afronta. Para terminar, invita al Director General a que asista a la próxima Conferencia Árabe del Trabajo que se celebrará en Beirut a principios de 2012.

463. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa que la región árabe está siendo testigo de los albores de una nueva era de más democracia, libertad y derechos humanos y un mayor compromiso con las cuestiones de la seguridad humana. La ocupación persistente de Palestina tiene consecuencias económicas y sociales devastadoras y al pueblo palestino se le está denegando su derecho a decidir su propio destino. El Grupo de los Trabajadores comparte las preocupaciones reflejadas en el documento de la Oficina en relación con la vida cotidiana de los habitantes de la Ribera Occidental que siguen siendo profundamente afectados por la continua ocupación.

464. Desafortunadamente, debido a una situación de ocupación, la Autoridad Palestina tiene una capacidad limitada para responder a los desafíos mencionados y no puede hacer mucho para diseñar e implementar políticas eficaces para sentar las bases para la recuperación económica y social y un crecimiento sostenible. Estos retos también limitan la eficacia del apoyo social y económico recibido de las organizaciones internacionales, que muchas veces no puede consistir más que en medidas paliativas y no sostenibles. Hacen falta nuevas estructuras contra el subdesarrollo y la dependencia.

465. Sin embargo, es posible lograr un auténtico progreso pese a las difíciles circunstancias, motivo por el que el Grupo de los Trabajadores siempre ha apoyado los esfuerzos de la OIT con miras a ampliar la gama de políticas económicas y sociales para reforzar la economía palestina, debilitada tras años de una ocupación inaceptable. La OIT debe apoyar el Plan Nacional Palestino para el período 2011-2013 que ha sentado las bases para mejoras sólidas en las instituciones palestinas. La OIT debe adaptar su futura cooperación

técnica y dotar a los interlocutores sociales de las herramientas necesarias para hacer un análisis sobre las medidas adecuadas para lograr un crecimiento económico sostenido y equitativo que pueda garantizar el progreso social.

466. Queda mucho por hacer en materia de trabajo decente. El Grupo de los Trabajadores apoya los esfuerzos de la Oficina para desarrollar una estrategia de trabajo decente centrada en la cohesión social, la justicia y la igualdad a través de un enfoque integrado y basado en los resultados. El Grupo de los Trabajadores también está complacido porque la estrategia se centra en la promoción de los derechos laborales, la gobernanza del mercado laboral y la promoción de un entorno económico sostenible que mejore el acceso a oportunidades de empleo y promueva un sistema de seguridad social integrada y un piso de protección social.
467. Estas prioridades van en línea con las demandas de la Federación Sindical de Trabajadores de Palestina con respecto a la creación de empleo, el establecimiento de un salario mínimo y el establecimiento de un sistema de protección social más amplio. El Grupo de los Trabajadores espera que la OIT alentará las consultas tripartitas y la negociación colectiva con el fin de construir un consenso nacional sobre estos temas. Los esfuerzos de la Autoridad Palestina para establecer, con la asistencia de la OIT, un consejo social y económico de diálogo social, son altamente prioritarios. La Federación General de Sindicatos Palestinos tiene una importancia fundamental en este proceso como organización independiente que promueve el trabajo decente y defiende los derechos de los trabajadores de la economía formal e informal.
468. En cuanto al desarrollo empresarial sostenible, el Grupo de los Trabajadores apoya programas que ayuden a estas empresas a reconstruir la capacidad productiva y a promover la creación de empleos decentes en el sector del suministro de bienes y servicios con un alto valor agregado, pero considera que la OIT debería dar una asistencia técnica acorde con las conclusiones sobre las empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia de la OIT en 2007.
469. La resistencia de las mujeres palestinas frente a la adversidad es una inspiración. Habría que dar más énfasis a programas específicos sobre igualdad de género. Las oportunidades de empleo de la mujer podrían mejorarse dando apoyo al Comité de Empleo Nacional de la Mujer, desarrollando infraestructuras de asistencia social e invirtiendo en la generación de empleo rural para las mujeres, incluidas las cooperativas auténticas.
470. La aplicación plena de este conjunto de políticas requiere el reconocimiento de un Estado palestino, el fin de la ocupación y el establecimiento de un Estado palestino soberano con su propia política económica y social. Pese a que sigue habiendo obstáculos, el reconocimiento de un Estado palestino podría potenciar la capacidad institucional de Palestina para gozar de sus derechos en virtud del derecho internacional.
471. El Grupo de los Trabajadores apoya firmemente la visión expresada por el Director General de la OIT durante la reunión de 2011 de la Conferencia cuando dijo que los cambios que han tenido lugar recientemente en el mundo árabe y las demandas de libertad, justicia social y derechos fundamentales tendrán probablemente un impacto decisivo sobre la evolución futura de los territorios árabes ocupados. Esto debe tenerse en cuenta durante el proceso de construcción del nuevo Estado, en el que el trabajo decente y la justicia social no sean sólo objetivos socioeconómicos, sino los pilares fundamentales de un futuro Estado palestino.
472. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Zambia, observa que la situación en el territorio palestino ocupado sigue creando tensiones dentro y fuera de la región. Los indicios de mejora son acogidos con satisfacción pero apenas consuelan a los

trabajadores en esos territorios, que siguen padeciendo pobreza y restricciones en su libertad, sin que haya verdaderos avances en las negociaciones políticas. El grupo africano toma nota de los esfuerzos de la OIT en apoyo de los interlocutores tripartitos e insta a la Organización a alinear su asistencia técnica con los objetivos del Plan Nacional Palestino de Desarrollo y a seguir aplicando su influencia multilateral para llegar a una solución duradera de la crisis.

473. *Un representante del Gobierno de Qatar* expresa su agradecimiento a la Oficina por el documento y al Director General por el papel que desempeñó en la organización de una reunión de donantes en 2010, así como a todos los países que han aportado fondos como resultado de dicha reunión.
474. Toma nota de que se está brindando apoyo técnico y financiero a la PGFTU, pero también dirige un llamamiento a la Oficina para que siga procurando recaudar los fondos necesarios para crear un organismo de desarrollo de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (MIPYME) según se indica en el párrafo 11 del documento de la Oficina. También pide a la Oficina que estudie la posibilidad de presentar un informe sucinto sobre los últimos acontecimientos registrados en las reuniones de marzo de 2010 del Consejo de Administración para mantener informados a los miembros del Consejo de Administración.
475. *Un representante del Gobierno del Líbano* señala que la Oficina de la OIT en Beirut es muy activa, y que hay que agradecer en particular a su Directora Regional la asistencia prestada al Ministerio de Trabajo, especialmente en relación con las cuestiones relativas a las peores formas de trabajo infantil, al trabajo doméstico y a la inspección del trabajo. Un segundo punto guarda relación con la asistencia técnica brindada al programa palestino, que ha desempeñado un papel esencial ayudando a una población que está experimentando dificultades sin precedentes. Se espera que, al igual que otros pueblos, el pueblo palestino disponga en un futuro cercano de un asiento en las Naciones Unidas, de forma que pueda disfrutar de los beneficios de la democracia y la autodeterminación.
476. *La representante del Director General*, en respuesta a algunas de las observaciones formuladas, señala la necesidad de mantener las esferas de cooperación técnica existentes que se describen en el informe frente a las continuas limitaciones de recursos. El consultorio jurídico podría haberse visto afectado sobremanera, pero se han encontrado recursos adicionales para que siga funcionando hasta marzo de 2012. Espera que una nueva contribución permita que el trabajo relativo al proceso de diálogo social continúe al menos hasta mediados de 2012. Los esfuerzos encaminados a movilizar recursos continúan, y de ello se mantendrá informada a la Oficina, así como del resultado de la reunión de donantes de noviembre de 2010.
477. La oradora expresa su agradecimiento a cuantos han formulado comentarios sobre el contexto general, que ha sido abordado por el Informe de la misión del Director General. Los avances se seguirán supervisando. Agradece a las organizaciones de trabajadores y de empleadores su ayuda para recabar el apoyo de sus homólogos, en una situación que probablemente siga siendo crítica durante el próximo bienio.

Resultado

478. ***El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado y solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas en el transcurso de la discusión, entre ellas, la necesidad de lograr una mayor movilización de recursos y un mayor apoyo para la cooperación técnica en el territorio palestino ocupado, y la necesidad de rendir informe sobre los esfuerzos que se están haciendo a tales***

efectos y sobre el seguimiento de la reunión de donantes que tuvo lugar en el mes de noviembre de 2010.

Duodécimo punto del orden del día

Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: prioridades y programas de acción para la cooperación técnica relativa a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (documento GB.312/POL/12)

479. *Un representante del Director General* (Director Ejecutivo del Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo – ED/NORM) recuerda al Consejo de Administración que el Informe Global de 2011 sobre la no discriminación, titulado *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, ha concluido el tercer ciclo de informes globales con arreglo al seguimiento de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, y que en 2012, de conformidad con la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, de 2008, los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo se examinarán en un único informe para la discusión recurrente. Resalta las siguientes esferas temáticas prioritarias identificadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en las que la Oficina debería centrar sus actividades: la discriminación basada en el sexo y la igualdad de género, la discriminación por motivos raciales y étnicos, la discriminación basada en la condición de migrante, la discriminación por múltiples motivos, la discriminación de las personas con discapacidades y la discriminación de las personas que viven con el VIH y el sida.
480. Para poner en práctica estas prioridades temáticas, el orador recuerda que la Conferencia Internacional del Trabajo ha recomendado la adopción de las siguientes medidas: a) promover los instrumentos de la OIT pertinentes; b) desarrollar y compartir conocimientos sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; c) desarrollar la capacidad institucional de los mandantes para aplicar de forma efectiva el derecho fundamental de la no discriminación en el trabajo, y d) reforzar las alianzas internacionales con los principales actores internacionales sobre la igualdad en el trabajo.
481. *Un miembro empleador del Reino Unido*, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, agradece a la Oficina el documento y reitera el compromiso de su Grupo con el principio de la no discriminación. Aun manifestando la voluntad de su Grupo de movilizar los recursos necesarios para la puesta en marcha de programas de formación y otras actividades destinadas a los empleadores, no cree que el plan de acción responda adecuadamente a las necesidades de los empleadores, y habría preferido que se incluyeran iniciativas como la Red de Empleadores en materia de Discapacidad. Solicita también que un grupo de trabajo tripartito lleve a cabo una auditoría exhaustiva de la labor de la Oficina en la esfera de la no discriminación, así como un análisis de las deficiencias. Para justificar la petición de recursos sugiere que todas las actividades propuestas se desarrollen utilizando objetivos «SMART» y se presenten con presupuestos detallados. Tras examinar las disposiciones contenidas en el Programa y Presupuesto respecto de la eliminación de la discriminación, pide aclaraciones acerca de la forma en que las prioridades propuestas en ese momento se adecúan a ellas. En conclusión, propone que el plan de acción se vuelva a presentar en la reunión de marzo de 2012 del Consejo de Administración, una vez que se haya realizado el trabajo solicitado.

482. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya las prioridades temáticas y las esferas de acción definidas en el documento. Dentro de esas prioridades resalta áreas específicas que requieren una atención especial, como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la protección de la maternidad. Respecto de la cuestión de la discriminación racial, recomienda el establecimiento de un observatorio en la Oficina para realizar un seguimiento de las tendencias, identificar estudios de casos, elaborar materiales de información y formación, y brindar asesoramiento en materia de políticas. El orador también pide que se lleven a cabo actividades relacionadas con la discriminación contra los trabajadores migrantes, una evaluación de las políticas nacionales y una actividad de promoción del Convenio núm. 143. Asimismo, hay que promover los Convenios núms. 126 y 183. Por último, apoya la petición cursada a la comunidad de donantes para que éstos proporcionen recursos financieros adicionales con el fin de que se lleven a la práctica las actividades propuestas.
483. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Zambia, señala que la endeblez de los sistemas de administración e inspección del trabajo en muchos países africanos supone un problema para la promoción y aplicación eficaces de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El grupo africano expresa preocupación por la limitada disponibilidad de recursos del presupuesto ordinario para la labor relativa a la discriminación, y respalda las prioridades, las actividades y los puntos propuestos para decisión en el documento.
484. *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de China, señala la persistencia de la discriminación racial y étnica en el mundo del trabajo y manifiesta su inquietud por el hecho de que los migrantes se hayan convertido en el chivo expiatorio de la crisis económica. El grupo reitera su compromiso con la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, y respalda las prioridades y actividades propuestas en el documento.
485. *El grupo de los PIEM*, a través de un representante del Gobierno de los Estados Unidos, expresa su preocupación por los considerables recursos extrapresupuestarios necesarios para aplicar con éxito el plan de acción, habida cuenta de los panoramas fiscales actuales, y alienta a la Oficina a establecer prioridades dentro de las actividades propuestas. El grupo también manifiesta su inquietud por el hecho de que las conclusiones y recomendaciones de la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación — que serán examinadas por el Consejo de Administración — no se hayan tenido en cuenta al elaborar el plan de acción. Para adoptar una postura respecto del punto que requiere decisión, el orador solicita información sobre la forma en que la Oficina pretende abordar las cuestiones planteadas y sobre el modo en que el plan de acción actual se integrará en la discusión recurrente de 2012.
486. *Un representante del Gobierno de Argelia* propone que, en el futuro, esos informes de la OIT incluyan una referencia a la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y a la Recomendación núm. 1737 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, adoptada el 17 de marzo de 2006.
487. *Un representante del Gobierno de Sri Lanka* respalda el punto que requiere decisión y anuncia que su país ya está aplicando políticas, programas y proyectos para abordar las cuatro esferas de acción prioritarias propuestas que se señalan en los párrafos 12 y 13 del documento.
488. *Un representante del Gobierno de China* respalda las prioridades establecidas en el plan de acción y manifiesta su esperanza de que en la sección relativa a la promoción de la igualdad de trato para los trabajadores migrantes también se incluya a los migrantes

internos. Por otro lado, solicita asistencia técnica específica en las siguientes esferas: a) evaluaciones de los puestos de trabajo equitativas en materia de género; b) fortalecimiento de la capacidad en materia de estadísticas del trabajo, especialmente en la esfera de los datos desglosados por sexo, y c) sensibilización general acerca de los principios establecidos en los Convenios núms. 100 y 111 de la OIT.

- 489.** *Un representante del Gobierno de la India*, tras respaldar las esferas prioritarias identificadas en el plan de acción, declara que los trabajadores de la economía informal tienen un conocimiento limitado de sus derechos y que en los países en desarrollo la discriminación por motivos de género es más acusada en los trabajos informales. Señala que las campañas de sensibilización, el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales y la promoción de la negociación colectiva son elementos capitales para lograr los objetivos del plan de acción.
- 490.** Se exhorta a la Oficina a que intensifique la promoción de la ratificación y la aplicación de los instrumentos internacionales relativos a la discriminación en el empleo y la ocupación, en particular los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183 de la OIT y la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
- 491.** *El representante del Director General* observa la continuada importancia y pertinencia del principio de la no discriminación en el empleo y la ocupación. También observa que, aunque existe un consenso general acerca de las esferas prioritarias propuestas que se identifican en el documento, existen algunas inquietudes acerca del proceso y la programación. El documento ha sido preparado de conformidad con el seguimiento de la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, de 1998. No obstante, subraya que las esferas de acción temáticas y prioritarias propuestas se tendrán totalmente en cuenta en la preparación del informe para la discusión recurrente de 2012.
- 492.** Respondiendo a las cuestiones planteadas respecto de las conclusiones y recomendaciones de la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, el orador recuerda que, habida cuenta de los plazos para la preparación de los documentos del Consejo de Administración, los dos documentos se han elaborado en paralelo; de hecho son complementarios entre sí y no se debería pensar que se superponen. Recalca que el objetivo del plan de acción es resaltar las prioridades, esto es, los temas y las esferas de acción en los que se deberían centrar las futuras actividades de cooperación técnica relativas al principio de la no discriminación en el empleo y ocupación tal y como se desprende del debate político de la Conferencia Internacional del Trabajo, mientras que el objetivo de la evaluación independiente es proporcionar orientaciones sobre los métodos de trabajo internos y los procedimientos de la Oficina en relación con el resultado de la no discriminación.
- 493.** *El Presidente* de la sesión propone que el Consejo de Administración refrende las prioridades sustantivas establecidas en los párrafos 12 y 13 del documento GB.312/POL/12 sobre el desarrollo de un plan de acción relativo a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, y que pida a la Oficina que las tenga en cuenta al preparar las propuestas que se han de presentar al respecto a la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2012. Se tendrán en cuenta las opiniones expresadas por los participantes en la reunión sobre los resultados, los procesos, la programación y las cuestiones financieras, así como la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Decisión

494. *En función del resultado de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que tendrá lugar en el mes de junio de 2012, el Consejo de Administración aprobó las prioridades sustantivas que figuran en los párrafos 12 y 13 del documento GB.312/POL/12. Con miras a la formulación de un plan de acción coherente, bien focalizado y sostenible, en la reunión de la Conferencia de junio de 2012, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que, al preparar la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que tendría lugar en esa reunión de la Conferencia, tomara en consideración las propuestas contenidas en el documento GB.312/POL/12 y las opiniones expresadas en el transcurso de la discusión habida en el Consejo de Administración en el mes de noviembre de 2011, y tuviera presentes las conclusiones y recomendaciones de la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación (véase el documento GB.312/PFA/9, parte 1).*

(Documento GB.312/POL/12, párrafo 23, tal y como fue modificado.)

Segmento de las Empresas Multinacionales

Decimotercer punto del orden del día

Información actualizada sobre las prioridades estratégicas para 2010-2011 incluida la promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en colaboración con organizaciones intergubernamentales y otras organizaciones internacionales
(documento GB.312/POL/13)

495. La reunión del Segmento de las Empresas Multinacionales se celebra el martes 8 de noviembre. El Sr. de Robien (Gobierno, Francia) preside el segmento, función que le ha asignado el Presidente del Consejo de Administración. La Sra. Hornung-Draus actúa como portavoz del Grupo de los Empleadores y el Sr. Gurney como portavoz del Grupo de los Trabajadores.
496. *El Presidente de la sesión de la sesión comienza con un breve resumen de la reunión del G-20 celebrada recientemente en Cannes (Francia), pues guarda relación con el punto del orden del día que ha de examinar el Consejo de Administración. Hace hincapié en la declaración conjunta adoptada por el «L-20» y el «B-20» que se refiere a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).*
497. *El Sr. Nieuwenkamp, Presidente del Grupo de Trabajo del Comité de Inversión de la OCDE, hace una breve presentación en la que destaca el proceso y los principales resultados de la actualización de las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales. Describe el proceso integrador en el que se ha basado la actualización, que ha comprendido numerosas consultas con los países en desarrollo y las economías emergentes. El orador señala ciertas partes nuevas que se han añadido, como un capítulo*

sobre los derechos humanos y un texto sobre la debida diligencia y responsabilidad con respecto a las cadenas de suministro. Proporciona ejemplos de cómo las Líneas Directrices de la OCDE se han armonizado con las disposiciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y explica de qué manera se ha reforzado el procedimiento de presentación de quejas. Por último, el orador destaca las funciones complementarias que desempeñan la OIT y la OCDE y sus respectivas competencias, y acoge con satisfacción la asistencia técnica prestada por la OIT a los Puntos Nacionales de Contacto, así como la mayor cooperación entre la OCDE y la OIT.

- 498.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* celebra que el Presidente haya mencionado la Declaración conjunta del B-20 y del L-20, y dice que su Grupo la apoya plenamente. Destaca la necesidad de evitar interpretaciones paralelas de las normas internacionales del trabajo a las que se hace referencia en las Líneas Directrices de la OCDE, y alienta a la OCDE a que remita las cuestiones de interpretación a la OIT. Para lograr un alcance más eficaz, la OCDE debe asegurarse de que los países en desarrollo pueden respetar los principios. La OIT y la OCDE deberían cooperar, pero ciñéndose cada una a su propio ámbito de competencia.
- 499.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge con beneplácito los importantes cambios introducidos con la actualización de las Líneas Directrices, en particular en relación con la debida diligencia, las cadenas de suministro, la adición de un capítulo sobre los derechos humanos y la utilización del concepto más amplio de «trabajador» en lugar de «asalariado». La OCDE debería ir más lejos en su revisión de los procedimientos para las operaciones de los Puntos Nacionales de Contacto, como por ejemplo incluir un examen inter pares de los Puntos Nacionales de Contacto en todos los países signatarios. Encomia la colaboración entre la OIT y la OCDE y, para finalizar, plantea la posibilidad de actualizar la Declaración sobre las Empresas Multinacionales a fin de que tenga en cuenta cuestiones como las cadenas de suministro y la debida diligencia.
- 500.** *Una representante del Gobierno de los Países Bajos* encomia la estrecha colaboración mantenida entre la OCDE y la OIT en relación con la actualización de las Líneas Directrices. Asimismo, acoge con agrado que se hayan incluido orientaciones sobre las cadenas de suministro, que se basan en el marco para las actividades empresariales y los derechos humanos de las Naciones Unidas, e insta a que se actualice la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para que recoja esa cuestión.
- 501.** *Un representante del Gobierno de Francia* encomia también la cooperación entre la OIT y la OCDE. El contenido de las Líneas Directrices y el de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se refuerzan mutuamente y convergen. La inclusión de la cuestión de las cadenas de suministro es un aspecto esencial de la actualización, y la OIT debería seguir el ejemplo. La OIT debería intensificar la colaboración con la OCDE, y ser más proactiva.
- 502.** *Un representante del Gobierno del Brasil* pide una mayor colaboración entre la OIT y la OCDE para contribuir a reforzar el componente de diálogo social de los Puntos Nacionales de Contacto.
- 503.** *Una representante del Director General* (Jefa del Programa de Empresas Multinacionales) presenta el documento que se somete al examen del Consejo de Administración. Facilita información adicional sobre la Estrategia renovada de la Unión Europea sobre la responsabilidad social de las empresas, y en particular se refiere a que la Comisión invita a todas las empresas europeas multinacionales a comprometerse de aquí a 2014 a respetar la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
- 504.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* propone que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se integre mejor en algunas labores de la Oficina, por ejemplo adaptando

las listas de comprobación utilizadas en el programa *Better Work* y en el proyecto para la Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE); dicha integración tiene que volverse sistemática en los proyectos de la OIT. Solicita a la Oficina que reanude su programa de investigación sobre cuestiones sectoriales o que explique por qué no se realizó la investigación. La labor a nivel de los países no debería limitarse a actividades de sensibilización sino que debería incluir otras actividades para introducir verdaderas mejoras; se deberían analizar para extraer enseñanzas casos como los de Argentina en los que se hizo participar a todos los mandantes. El servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo reúne el acervo de conocimientos especializados del conjunto de la Oficina para promover las normas internacionales del trabajo; dicho servicio debería también alentar a las empresas a que se comprometan más intensamente con respecto a una gama de cuestiones más amplia abarcada por la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La debida diligencia es un aspecto esencial en el que la OIT debería seguir trabajando para avanzar.

505. Apoya firmemente la colaboración entre la OIT y la OCDE para apoyar a los Puntos Nacionales de Contacto, y menciona la labor de la Oficina de Actividades para los Trabajadores en colaboración con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (CSC-OCDE) y las federaciones sindicales internacionales para promover tanto la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como las Líneas Directrices de la OCDE. Encomia también la coordinación con otras organizaciones internacionales, pues muchas organizaciones están estudiando la manera de mejorar su incidencia y muchas empresas están empezando a ver los límites de las iniciativas privadas. La OIT debería centrarse en sus ventajas comparativas, insistiendo especialmente en la negociación colectiva, la promoción del Estado de derecho y la participación de los interlocutores sociales que pueden trabajar con las empresas para evitar problemas mediante el fomento de relaciones laborales maduras. Cuando las empresas colaboran con los sindicatos y apoyan las relaciones laborales pueden contribuir a promover el desarrollo social.
506. El portavoz del Grupo de los Trabajadores se refiere también a la labor realizada por el Grupo de Trabajo sobre Asuntos Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, pero advierte a la Oficina que ha de prestar suma atención a los nuevos Principios sobre los derechos de la infancia y las empresas que se están elaborando en el marco del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Acoge con agrado la nueva Estrategia renovada de la UE sobre la responsabilidad social de las empresas y su definición revisada de la RSE, en la que se hace mención específica a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y que presenta muchos aspectos que pueden ser un punto de partida para una colaboración más intensa entre la Comisión Europea y la OIT. Por último, aclara la posición del Grupo de los Trabajadores en relación con la Norma ISO 26000 sobre responsabilidad social de la Organización Internacional de Normalización (ISO): si bien los trabajadores siguen manifestando su preocupación por la extralimitación del mandato de la ISO, no son contrarios a que se incluyan algunos elementos de la Norma ISO 26000 en actividades más amplias de formación y divulgación relativas a la aplicación de los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo en las operaciones de las empresas, pero preferirían que la OIT no proporcione formación específica sobre la norma.
507. La portavoz del Grupo de los Empleadores señala que el fin principal del Segmento MNE es la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y solicita más información sobre el modo en que la Oficina está llevando a cabo esta promoción. Los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se aplican a las pequeñas y medianas empresas, así como a las empresas de ámbito nacional; por consiguiente, la Oficina ha de promover la integración de las PYME en las cadenas mundiales de suministro. En lo que respecta a la labor de la Oficina en relación con el documento «Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos», presentado por el Sr. Ruggie, Representante Especial del Secretario General de

las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (marco Ruggie) y las Líneas Directrices de la OCDE, la oradora indica que la referencia en estos documentos a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT no constituye promoción del instrumento, y lo que se necesita es prestar apoyo a las empresas para que comprendan los principios consagrados en los diferentes instrumentos. Además, el hecho de que en la Comunicación de la Comisión Europea sobre la RSE se pida a las empresas que se comprometan a respetar los principios contenidos en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT no constituye promoción de la Declaración, ya que con dicha solicitud se pierde el carácter voluntario de la RSE. El servicio de asistencia de la OIT para empresas es un servicio de información, por lo que la promoción del diálogo y el establecimiento de contactos con las empresas no entran dentro de su mandato. Por último, la oradora afirma que la participación de la OIT en el Grupo de trabajo interinstitucional sobre el pilar de inversión privada y creación de empleos del Plan de Acción Multianual sobre Desarrollo del G-20 es una medida útil y solicita a la Oficina que proceda activamente a la consulta de los mandantes durante el proceso.

508. *Una miembro empleadora de China* señala que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT y la Iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas promueven conjuntamente la RSE y solicita a la Oficina que movilice recursos para que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se convierta en un portal de acceso para las empresas. La oradora propone también que la OIT preste asistencia técnica a las PYME que desarrollan actualmente sus actividades fuera de las cadenas mundiales de suministro.
509. *Un miembro empleador de Sudáfrica* dice que coincide con el portavoz del Grupo de los Trabajadores en lo que respecta a los medios para la incorporación sistemática de la Declaración en la labor de la Oficina, entre otras cosas asegurándose de que sus diversas unidades conocen el instrumento. Una mera referencia al mismo puede debilitar el documento, por lo que el orador hace hincapié en la necesidad de adoptar una perspectiva estratégica para lograr resultados óptimos.
510. *Un representante del Gobierno de China* señala que la OIT es la autoridad en cuestiones de trabajo internacionales y señala que han de evitarse las duplicaciones. La cooperación debería realizarse a través del servicio de asistencia para empresas y de otros recursos existentes. El orador dice que la actividad de la ISO suscita inquietud y espera que la OIT pueda actuar al respecto sobre la base de la consulta tripartita.
511. *La representante de la Comisión Europea (CE)* destaca los aspectos clave de la nueva Comunicación de la Comisión sobre la RSE.
512. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno del Togo, pone de relieve la importancia de la colaboración interinstitucional y valora positivamente los esfuerzos de la Oficina para hacer frente a las repercusiones de la labor de otros organismos. Alienta a la Oficina a seguir colaborando con el Consejo de Derechos Humanos y la OCDE, y señala que la creación de empleo en respuesta a la crisis es una prioridad para su región.
513. *Un representante del Gobierno de la India* hace hincapié en que las cuestiones laborales son del ámbito de competencia de la OIT y en que toda cuestión relacionada con las normas del trabajo debería someterse al examen de la OIT. El orador solicita también la difusión de las Líneas Directrices de la OCDE para su análisis.
514. *Un representante del Gobierno de Francia* señala que ha habido colaboración efectiva entre la OIT y la OCDE para la revisión de las Líneas Directrices de esta última. Dice que la coherencia a nivel internacional es indispensable y reconoce los avances logrados por la OIT en materia de coherencia interna de la institución. Solicita un enfoque más dinámico

que ponga el acento en la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y de las herramientas disponibles.

515. *La representante del Director General* aclara que el documento se ha centrado únicamente en un ámbito de trabajo y que no da cuenta de todas las actividades en curso, inclusive a nivel local. En él se describe hasta qué punto la agenda sobre responsabilidad social se ha desarrollado en el año en curso y las dificultades a que hace frente la Oficina, en relación con las cuales solicita la orientación del Consejo de Administración. En respuesta a la observación de la portavoz del Grupo de los Empleadores sobre la Comunicación de la Comisión Europea sobre la RSE, la oradora señala que dicha Comunicación ha realzado la visibilidad a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y aclara que en ella se «invita» a las empresas a respetar la Declaración, manteniendo así el carácter voluntario de la RSE. En respuesta a otras cuestiones planteadas, la oradora señala que las dimensiones sectoriales podrían incluirse en las labores que se realicen en el plano nacional y que las actividades de desarrollo de la capacidad podrían ser objeto también de una incorporación sistemática y deberían incluir a las PYME, y el sector educativo podría constituir un buen punto de partida. Hacer un seguimiento de las actividades de otras organizaciones normativas requiere recursos, aunque ese no es el único obstáculo para un seguimiento constante. Por último, la oradora solicita al Consejo de Administración una modificación de su decisión de junio de 2011² a fin de autorizar una reunión adicional del grupo de trabajo especial, antes de la reunión de marzo de 2012 del Consejo de Administración, para que examine el mecanismo de seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas nacionales y la política social, de forma que las recomendaciones del grupo se transmitirían, por conducto del Director General, al Consejo de Administración en su 313.^a reunión. Los gastos correspondientes se incluirían en una partida presupuestaria dentro del Sector del Empleo que se habría de determinar.
516. *Un representante del Director General* (Director Ejecutivo, ED/EMP) reflexiona sobre el significado del término «promoción». En primer lugar, implica que los mandantes de la OIT, las empresas multinacionales y las PYME conozcan la existencia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, así como su interpretación y sus vínculos con el trabajo decente, y todo ello va mucho más allá de la mera distribución de ejemplares de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. En segundo lugar, la promoción supone una labor sustantiva en relación con los cinco temas de la Declaración. El orador informa de que la Oficina ha elaborado una matriz que muestra la estructura de las diversas actividades de la OIT para cada tema, y pone de manifiesto que muchas actividades relacionadas con las empresas multinacionales son de carácter transversal. En tercer lugar, la colaboración con organizaciones de ámbito mundial y regional para posicionar la Declaración es un aspecto clave de la promoción de la Declaración. El orador señala que el ejemplo de la Comunicación de la Comisión Europea es un medio muy valioso de reconocer la importancia de la Declaración y de promoverla. El orador informa de que el grupo de trabajo especial presentará un conjunto de recomendaciones sobre una estrategia tripartita para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales durante la reunión de marzo de 2012 del Consejo de Administración. Por último, en respuesta a la declaración del representante del Gobierno de la India, el orador asegura que la OIT se mantiene vigilante con respecto a la labor de otras organizaciones. Comparte la opinión de que las referencias a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales por parte de otras entidades es positiva, pero considera que es necesario defender y preservar la integridad y los valores de la Organización. El orador reconoce las dificultades que plantea la intromisión de la ISO en el mandato de la OIT así como la necesidad de que la OIT adopte una posición estratégica en su actuación al respecto. Por último, señala que el desarrollo de la capacidad de los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE es importante y entra dentro del mandato de la OIT.

² Véase el documento GB.311/7/2 (Corr.), párrafo 2.

517. *El Presidente de la sesión termina diciendo que la colaboración interinstitucional refuerza la credibilidad de la OIT.*

Resultado

518. *El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado y solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas en el transcurso de la discusión. Para que la propuesta de que el Consejo de Administración autorizara la celebración de una última reunión del grupo de trabajo especial encargado de examinar el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales pudiera ser presentada por escrito, este asunto fue remitido a la Sección de Programa, Presupuesto y Administración, para consideración (véase el documento GB.312/PFA/7/3).*

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

519. El Segmento de Cuestiones Jurídicas se reúne el martes, 15 de noviembre de 2011. Preside la sesión el Sr. G. Corres (Gobierno, Argentina). El Sr. De Regil y el Sr. Cortebeeck son respectivamente los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

Segmento de Cuestiones Jurídicas

Primer punto del orden del día

Promoción de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (documento GB.312/LILS/1)

520. *Un representante del Director General* (Consejero Jurídico) presenta el documento recordando que el Consejo de Administración, en su reunión de noviembre de 2010, decidió que se reanudase la campaña de promoción para la ratificación del Instrumento de Enmienda. Con ese fin, la Oficina presentó una serie de medidas adoptadas a lo largo del año 2011. Las más importantes se enuncian en el documento presentado al Consejo de Administración. Este empeño, en que no se ha cejado desde la primavera de 2011, no ha incidido todavía en el número de ratificaciones del Instrumento, probablemente a causa del tiempo necesario para culminar el proceso de ratificación.
521. Además, después de publicarse dicho documento se celebró una sesión de información especial en la duodécima Reunión Regional Africana, mantenida en Johannesburgo en octubre de 2011. Las discusiones celebradas en esa sesión suscitaron dos tipos de comentarios. Por una parte, varios participantes, en particular los gobiernos, sostienen que la Oficina debería intensificar sus esfuerzos por lograr la ratificación del Instrumento de Enmienda. Por otra parte, los empleadores y los trabajadores observan en general que la entrada en vigor de dicho Instrumento dista aún de ser una certeza y que, por tanto, si de lo que se trata es de lograr que se cumplan los objetivos implícitos en el Instrumento de Enmienda, en particular el de alterar la estructura del Consejo de Administración, convendría optar por otra vía.
522. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores*, en apoyo del punto que requiere decisión y celebrando los esfuerzos realizados por la Oficina para promover la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, reitera el respaldo de su Grupo respecto a dicho Instrumento e invita a la Oficina a que prosiga sus esfuerzos de promoción. El Grupo considera que fue oportuno el acto paralelo organizado durante la Reunión Regional Africana y apoya una iniciativa similar para la Reunión Regional de Asia y el Pacífico, que se celebrará en diciembre de 2011. Habida cuenta de que se precisan otras tres ratificaciones por parte de los países de mayor importancia industrial, la Oficina debería trabajar en colaboración con los gobiernos interesados para aclarar cualquier punto que pudiera impedir la ratificación del Instrumento de Enmienda. Si los esfuerzos actuales no conducen a los resultados previstos, la OIT tal vez deba estudiar seriamente otras opciones posibles, de las cuales ya se ha hablado en el pasado.

523. *El portavoz del Grupo de los Empleadores*, en apoyo del punto que requiere decisión, considera que las medidas adoptadas por la Oficina son apropiadas y completas. La Oficina debería seguir informando con periodicidad al Consejo de Administración sobre los progresos realizados en lo que respecta a la ratificación del Instrumento de Enmienda, hasta su entrada en vigor. Su Grupo también acoge con satisfacción el enfoque proactivo adoptado con respecto a otra campaña de ratificación, relativa al Instrumento de Enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT. El 29 de junio de 2011, la Oficina recibió el instrumento de ratificación de Eslovenia, de modo que hoy sólo se precisan otras dos ratificaciones o aceptaciones para su entrada en vigor.
524. *Un representante del Gobierno de Suiza* declara que su delegación es partidaria de la rápida entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT, aprobado por Suiza por decisión de 15 de junio de 1987. Entre las medidas que cabría contemplar para promover el Instrumento de Enmienda y alentar a los gobiernos considerados a aprobarlo debería incluirse una acción específica del Director General ante los ocho Miembros de mayor importancia industrial que todavía no han aceptado el Instrumento, así como ante otros 30 Miembros que podrían beneficiarse de la entrada en vigor de dicho Instrumento. Al haberse aplicado ya algunos puntos del Instrumento de Enmienda, principalmente en lo que respecta al aumento del número de puestos en el Consejo de Administración y a determinados puntos relativos a las regiones, la delegación de la que forma parte el orador agradecería a la Oficina que, en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2012, presente un documento en el que se expongan las medidas adicionales que se deban adoptar para permitir la aplicación de otros puntos del Instrumento de Enmienda mientras éste no haya sido objeto del número de ratificaciones suficiente.
525. *Un representante del Gobierno de Zambia*, observando el importante retraso en la entrada en vigor, insta a los Estados Miembros de mayor importancia industrial y a otros Estados Miembros de la OIT a que consideren la posibilidad de ratificar el Instrumento de Enmienda de 1986.
526. *Un representante del Gobierno de Argelia* considera que el Instrumento de Enmienda supone una verdadera reforma de la OIT. Los países no alineados ya han tomado una decisión y han exhortado a todos los países que todavía no han aprobado el Instrumento de Enmienda a que lo hagan. La Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Africana (UA) ha tomado la misma iniciativa, al exhortar a todos los países de África que todavía no han aprobado el Instrumento de Enmienda a que lo hagan, ya que éste permitiría una representación equitativa de los diferentes continentes. Es preciso que se adopten todas las medidas necesarias con miras a la aplicación de este Instrumento de Enmienda a la mayor brevedad posible.
527. *Un representante del Gobierno de la India* recuerda que su país ya ratificó el Instrumento de Enmienda hace tiempo, el 22 de septiembre de 1988, principalmente porque debía ampliar la cobertura de la representación geográfica en el Consejo de Administración. El éxito de toda propuesta de enmienda depende de su atractivo universal y del pleno apoyo a los Estados Miembros.
528. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Angola, aplaude la presentación realizada durante la Reunión Regional Africana celebrada en Johannesburgo (Sudáfrica) en octubre de 2011. El portavoz del grupo destaca que se precisan otras 27 ratificaciones o aceptaciones y, dada la importancia que reviste este Instrumento de Enmienda, el grupo africano exhorta al Director General a que cumpla la función que le corresponde para que la Oficina se implique activamente a fin de alentar a los Estados Miembros a ratificarlo. El grupo africano dirige un llamamiento a todos los mandantes, en particular a los grupos regionales, para que promuevan una gobernanza más democrática

del Consejo de Administración de la OIT. La entrada en vigor de este Instrumento de Enmienda impulsará los principios de equidad y de justicia que promueve la OIT, garantizando a ésta el liderazgo en este ámbito dentro del sistema multilateral.

529. *Un representante del Gobierno de Kenya* toma nota de que el principal objetivo de la enmienda propuesta es que la composición del Consejo de Administración sea más representativa, gracias a un medio de designación que permita tener presentes los diversos intereses geográficos, económicos y sociales de sus grupos de mandantes. De no entrar en vigor el Instrumento de Enmienda de 1986, perdurará la desequilibrada representación de África, única región que no tiene una representación permanente en el Consejo de Administración. Pero este problema no afecta sólo a África, pues también guarda relación con la gobernanza y la equidad de una organización internacional que protagoniza la promoción de la buena gobernanza, la no discriminación, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo e incluso más allá del mismo. La Oficina no debería limitarse a continuar con la campaña de promoción de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, sino que además debería presentar otras opciones que garanticen la representación permanente de África para que el Consejo de Administración las examine en su reunión de marzo de 2012.

Decisión

530. *El Consejo de Administración tomó nota del informe sobre los progresos realizados, alentó a la Oficina a continuar promoviendo la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1986, teniendo en cuenta las indicaciones proporcionadas en el transcurso de la discusión, y solicitó a la Oficina que le presentara información actualizada en su 313.ª reunión. Se alentó asimismo a la Oficina a considerar las nuevas propuestas emanadas de la discusión para presentarlas, según procediere, al Consejo de Administración, en una de sus reuniones futuras.*

(Documento GB.312/LILS/1, párrafo 10.)

Segundo punto del orden del día

Cuestiones relativas a la representación de los delegados de los empleadores y de los trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo: cómo corregir el desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones (documento GB.312/LILS/2)

531. *El representante del Director General* presenta el documento y recuerda que este punto, ya examinado en reuniones anteriores del Consejo de Administración, se refiere al desequilibrio entre el número de consejeros técnicos de las delegaciones gubernamentales y el número de consejeros técnicos que acompañan a los delegados de los empleadores y a los delegados de los trabajadores. El orador alude a las medidas de sensibilización tomadas por la Oficina y a las que la Comisión de Verificación de Poderes adoptó en la 100.ª reunión (junio de 2011) de la Conferencia. Según se indica en el informe de esta Comisión, las comunicaciones recibidas de los gobiernos revelan que el desequilibrio es a menudo imputable a la presencia, en las delegaciones, de diplomáticos de las misiones

permanentes en Ginebra. Una solución para paliar esta situación podría consistir en que ciertos participantes sean acreditados como «personas que acompañan al Ministro» u «otras personas que asisten a la Conferencia», en vez de serlo en calidad de consejeros técnicos; algunos gobiernos ajustaron sus poderes en consecuencia. Por consiguiente, la Comisión cree que gracias a las medidas de sensibilización podría haber menos delegaciones cuya composición muestre desequilibrios. Hoy es preciso que el Consejo de Administración adopte una decisión respecto de si la Oficina debería continuar con las actividades de sensibilización o bien elaborar un proyecto de enmiendas al Reglamento de la Conferencia para que se amplíe el mandato de la Comisión de Verificación de Poderes en relación con los desequilibrios advertidos en la composición tripartita de las delegaciones.

532. *Una miembro empleadora*, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, subraya, que el desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones a la Conferencia amenaza con socavar el principal pilar de la OIT: el principio del tripartismo y la correlativa noción de «igualdad de armas». A raíz de las discusiones celebradas sobre el particular en la antigua Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS) en marzo y noviembre de 2010, la Oficina añadió en la carta de convocatoria una referencia al requisito de que la representación en las delegaciones sea equilibrada, e insertó un texto explicativo en la *Guía para la Conferencia* y en la *Nota explicativa para las delegaciones nacionales* acerca de la presentación de los poderes. La pregunta que se plantea al Consejo de Administración es si desea reconsiderar la posibilidad de que se enmiende el Reglamento de la Conferencia o si se conforma con la prosecución de la actividad de sensibilización por parte de la Oficina y la posible adopción de medidas por parte de la Comisión de Verificación de Poderes con arreglo a su mandato actual. El Grupo de los Empleadores respalda las dos propuestas que se presentan en los apartados a) y b) del párrafo 7 del documento, las cuales no se excluyen entre sí. Por una parte, las medidas de sensibilización son importantes en muchos casos y deberían mantenerse. Por otra parte, se observa que, en 2011, la Comisión de Verificación de Poderes opinó que la mejor manera de detectar y tratar los casos de desequilibrio graves consistía en centrarse en los alegatos concretos, y solicitó que el Consejo de Administración siguiese contemplando la posibilidad de ampliar el mandato de la Comisión para permitirle examinar alegatos específicos de desequilibrio en la composición tripartita de una delegación. Puesto que, con su mandato actual, la Comisión de Verificación de Poderes no está facultada para tramitar estos casos, el Grupo de los Empleadores propone que se examine la posibilidad de ampliar ese mandato. Finalmente, cabría sugerir que en 2012 esta Comisión proceda a analizar la situación relativa al desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones que asistan a la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, para formarse una opinión más clara de los motivos de desequilibrio, y que se informe al Consejo de Administración de los correspondientes resultados.

533. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* aplaude las actividades de sensibilización y el hecho de que la Comisión de Verificación de Poderes examinase la situación en junio de 2011. Puesto que el tripartismo constituye el fundamento de la Organización, se precisa una participación efectiva y equilibrada de los tres grupos de mandantes en las labores de la Conferencia de forma que los resultados de ésta correspondan a las necesidades del mundo contemporáneo del trabajo. Es necesario que los consejeros técnicos estén presentes en las labores de la Conferencia, a fin de que los interlocutores sociales puedan participar en el trabajo de las distintas comisiones. La existencia de un desequilibrio grave y manifiesto en las delegaciones hace mella en el tripartismo, pues impide que los interlocutores sociales desempeñen con holgura la función que les corresponde en virtud de la Constitución de la OIT. El Grupo de los Trabajadores se congratula de los esfuerzos que varios gobiernos realizaron durante la reunión de la Conferencia celebrada en 2011 para ajustar la conformación de sendas delegaciones cambiando la calidad de algunos

consejeros técnicos por la de «personas que acompañan al Ministro» u «otros participantes» de suerte que quedase claro que esas personas no intervenían en las labores de las comisiones técnicas. No obstante, tal como reconoce la Comisión de Verificación de Poderes, se dan casos en los que los desequilibrios en el número de consejeros técnicos son graves, y la mejor manera de calificar esa gravedad consiste en basarse en los alegatos concretamente presentados. Por ello, el Grupo de los Trabajadores se declara partidario de que se amplíe el mandato de la Comisión de Verificación de Poderes, de suerte que abarque este tipo de alegatos. Bien es verdad que, de momento, el Reglamento de la Conferencia tan sólo permite la presentación de quejas cuando existe un desequilibrio manifiesto respecto de los gastos de viaje y de estancia y, por consiguiente, únicamente cuando concurren ciertas situaciones de desequilibrio. En consecuencia, el Grupo de los Trabajadores respalda el punto que requiere decisión que figura en el apartado b) del párrafo 7.

534. *El Grupo de los PIEM*, a través de una representante del Gobierno del Canadá, acoge favorablemente las actividades de sensibilización de la Oficina y de la Comisión de Verificación de Poderes relativas al requisito de que la composición de delegaciones tripartitas de la Conferencia esté equilibrada. También aplaude las enmiendas introducidas en la carta de convocatoria a la Conferencia, la *Guía para la Conferencia* y la *Nota explicativa para las delegaciones nacionales* acerca de la presentación de los poderes. La portavoz del grupo observa que cuando, en la última reunión de la Conferencia, la Comisión de Verificación de Poderes invitó a los gobiernos considerados a que presentaran información acerca de las razones del desequilibrio advertido en sus delegaciones, los motivos aducidos giraron en torno a aquellas funciones de la delegación que se asignan a diplomáticos de misiones permanentes, tal como el grupo de los PIEM lo anticipaba. Posteriormente, varios gobiernos ajustaron sus delegaciones cambiando la calidad de algunos consejeros técnicos por la de «personas que acompañan al Ministro» u «otros participantes». El grupo de los PIEM alberga la esperanza de que se prosiga con las medidas de sensibilización para contribuir más aún a la disminución del número de casos de desequilibrio en la composición de las delegaciones a las futuras reuniones de la Conferencia. Por consiguiente, el grupo de los PIEM exhorta a la Oficina y a la Comisión de Verificación de Poderes a que perseveren en sus actividades de sensibilización emprendidas ante los gobiernos, y refrenda el punto que requiere decisión que figura en el apartado a) del párrafo 7.

535. *El GRULAC*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, reitera su tradicional posición, consistente en apoyar todas las disposiciones relativas a la representación y a la participación de los delegados de cada uno de los mandantes tripartitos. El portavoz del grupo celebra las medidas adoptadas por la Comisión de Verificación de Poderes durante la última reunión de la Conferencia, que coinciden con el seguimiento realizado por el Consejo de Administración, y valora la expresa referencia a los 17 casos en los que los poderes presentados por el Gobierno parecían existir un notable desequilibrio entre el número de consejeros técnicos gubernamentales acreditados y el número de consejeros técnicos empleadores y de consejeros técnicos trabajadores acreditados. El orador señala que su grupo aprecia que los gobiernos atendiesen la invitación de la Comisión, explicando voluntariamente los motivos de ese desequilibrio y, en algunos casos, adoptando medidas inmediatas para corregirlo. Según el grupo, no concurren las circunstancias que hagan necesario enmendar el Reglamento de la Conferencia a fin de ampliar el mandato de la Comisión de Verificación de Poderes para permitirle abordar alegatos de desequilibrio numérico en la composición tripartita de las delegaciones. La Comisión de Verificación de Poderes recordó que durante la 100.^a reunión de la Conferencia — al igual que durante la 99.^a reunión — no había recibido ninguna comunicación específica sobre el desequilibrio en la composición tripartita de delegación alguna. Por consiguiente, el grupo alienta a la Oficina a que prosiga con sus actividades de sensibilización, siga examinando la cuestión,

e informe al Consejo de Administración de toda evolución pertinente, tal y como se propone en el párrafo 7, a), del documento.

536. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* toma nota de que los gobiernos apoyan, en general, el punto que requiere decisión del apartado a), del párrafo 7 y de que los empleadores podrían aceptar los apartados a) y b), de dicho párrafo 7. El Grupo de los Trabajadores también podría expresar su conformidad con el apartado a), del párrafo 7, en la inteligencia de que si las actividades de sensibilización resultasen ser insuficientes, debería subsistir la posibilidad de plantear las enmiendas al Reglamento de la Conferencia, tal y como se propone en el apartado b) del párrafo 7.

Decisión

537. *El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que prosiguiera sus actividades de sensibilización de los gobiernos sobre la cuestión relativa al desequilibrio existente en la composición tripartita de las delegaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, que continuara examinando este asunto y que informara al Consejo de Administración sobre toda novedad pertinente, teniendo presente, si las novedades así lo justificaran, la posibilidad de enmendar el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, con el fin de ampliar el mandato de la Comisión de Verificación de Poderes de manera tal que pudiera abarcar los alegatos de desequilibrio en la composición tripartita.*

(Documento GB.312/LILS/2, párrafo 7, en su forma enmendada.)

Tercer punto del orden del día

Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Enmiendas relacionadas con la reforma del Consejo de Administración (documento GB.312/LILS/3)

538. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* abunda en el sentido de la propuesta de enmienda y refrenda el punto que requiere decisión.
539. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* también expresa su conformidad con el punto que requiere decisión.
540. *El grupo africano* toma nota de la propuesta relativa a la enmienda correspondiente y respalda el punto que requiere decisión.
541. *El Grupo Gubernamental*, a través de un representante del Gobierno del Sudán, observa que, antes de la reforma del Consejo de Administración, se procedía a un examen doble de las cuestiones que implicaban gastos: ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (PFA) y ante el Consejo de Administración, con respecto a las propuestas con trascendencia financiera en el contexto de la Conferencia. El portavoz del Grupo declara que, como consecuencia de la reforma, no se realiza ningún examen doble, puesto que el Consejo de Administración está hoy organizando en secciones y la Sección PFA forma ahora parte de la sesión plenaria del Consejo de Administración. Si el artículo 18 del Reglamento de la Conferencia debiese enmendarse tal y como se propone en el documento, cuando el Consejo de Administración delegase en su Mesa la autoridad para ejercer las responsabilidades que le incumban a tenor de ese artículo, ninguna decisión que

la Mesa adoptase sobre las cuestiones relacionadas con la PFA contaría con la participación de los gobiernos. Ello se debería a que, pese a tener la Mesa una composición tripartita, el delegado gubernamental no representaría a los gobiernos en su conjunto. Dada la importancia que concede a la aprobación de los gastos, el Grupo Gubernamental solicita que se le permita participar en todas las decisiones finales sobre las propuestas que impliquen gastos. Por consiguiente, solicita que el examen de la cuestión se aplaze hasta la reunión de marzo de 2012 del Consejo de Administración, a fin de que entonces se analicen todas las repercusiones, inclusive en el contexto de la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Decisión

- 542. *En vista de la discusión habida, el Consejo de Administración decidió aplazar el examen de este punto hasta su 313.^a reunión (marzo de 2012).***

(Documento GB.312/LILS/3, en su forma enmendada.)

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Quinto punto del orden del día

Mejoras de las actividades normativas de la OIT: Política normativa de la OIT

Establecimiento y aplicación de un mecanismo de examen de las normas (MEN) (documento GB.312/LILS/5)

- 543. *Una representante del Director General*** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo – NORMES) recuerda que las propuestas formuladas en el documento de la Oficina son fruto de una larga serie de consultas y debates iniciados en noviembre de 2005 sobre los cuatro componentes que conforman la estrategia normativa de la OIT. El mecanismo que se propone sería el elemento medular del primer componente de la estrategia normativa, esto es, la política normativa. Sobre los otros tres componentes ya se ha alcanzado un acuerdo. Gracias a una serie de consultas oficiosas, que se iniciaron en 2009 y motivaron debates en la Comisión LILS en noviembre de 2010 y marzo de 2011, convergieron las opiniones sobre la definición de una política normativa de la OIT, sus principios rectores, y el papel de la actual Sección LILS. Se ha convenido en que el marco del mecanismo de examen de las normas (en adelante «MEN») sea la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Por consiguiente, sobre la base de esta convergencia de opiniones, en el documento de la Oficina se reúnen los componentes básicos de la política normativa y se ofrece una visión panorámica de los principales elementos que integrarían el MEN. Para ello, será necesario adoptar decisiones respecto de varias cuestiones, entre ellas la composición del grupo de trabajo que haya de encargarse del examen de las normas, que podría conformarse según la fórmula 8:4:4 (ocho miembros gubernamentales, cuatro miembros del Grupo de los Empleadores y cuatro del Grupo de los Trabajadores), o bien la fórmula 8:8:8 (el mismo número de miembros para cada Grupo). Se esbozan también dos opciones respecto a las normas por examinar: una amplia y otra limitada.

544. En conclusión, la oradora destaca que las propuestas presentadas brindan a la OIT una oportunidad única de reafirmar el papel de las normas internacionales del trabajo como patrón de referencia para dar apoyo y significado a la globalización de modo que se atiendan las demandas de justicia social, libertad, dignidad, protección efectiva de los trabajadores y creación de empresas sostenibles. También brindan la oportunidad de mantener y dinamizar una de las ventajas únicas de la OIT.
545. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* indica que, si bien coincide con la propuesta relativa a los elementos que integrarían el MEN, el Grupo de los Empleadores solicita una serie de mejoras. Ante todo, el MEN debería establecerse de manera permanente con el objetivo de garantizar que la OIT disponga en todo momento de un sólido conjunto de normas y adaptado a las necesidades cambiantes del mundo del trabajo, de la protección de los trabajadores y de la promoción de empresas sostenibles. Los ejercicios de examen anteriores han demostrado claramente la necesidad de que el MEN sea un mecanismo permanente en cuyo marco se realice periódicamente el examen de las normas de la OIT, si bien no debería descartarse la posibilidad de proceder a la adaptación del mecanismo en el futuro de acuerdo con las necesidades que se presenten, o incluso de abandonarlo si resultase obsoleto. El principio rector más importante es que las decisiones que adopte el mecanismo deben ser pertinentes y corresponder a las necesidades del mundo del trabajo. A este respecto, es muy importante que cada grupo acometa el ejercicio de buena fe. Los empleadores se comprometen a forjar con los demás grupos las relaciones de confianza indispensables para el funcionamiento del MEN. Sin embargo, a diferencia de lo indicado en el documento, el orador estima que las consecuencias de la no adopción de una nueva decisión deberían considerarse teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, ya que no siempre se justificaría recurrir a decisiones anteriores tal vez adoptadas muchos años antes en una situación totalmente diferente.
546. El orador añade que el grupo de trabajo debería estar integrado por 24 miembros, de los cuales ocho deberían ser miembros del Grupo de los Empleadores y ocho miembros del Grupo de los Trabajadores, lo cual garantizaría una representación equilibrada por regiones y niveles de desarrollo. En lo atinente a las cuestiones de procedimiento, el Grupo de los Empleadores está de acuerdo con las propuestas que se formulan en el documento de la Oficina, pese a considerar que las reuniones del grupo de trabajo no deberían durar solamente un día. En lugar de que la Oficina realice la supervisión del MEN, sería más apropiado que la Sección LILS se hiciera cargo de ello, en la inteligencia de que ACT/EMP y ACTRAV podrían participar en el trabajo preparativo de la Oficina para que el MEN desempeñe sus labores. En lo que respecta a la propuesta relativa al mandato y a los métodos de trabajo, el MEN habría de definir claramente los diferentes tipos de situación por los que deberán clasificarse los instrumentos. En cuanto a la selección de las normas por examinar, resulta evidente que un MEN permanente debería examinar, tarde o temprano, todas las normas de la OIT, quizás con excepción de las normas fundamentales y las normas de gobernanza, y aquellas que hayan sido sustituidas, retiradas, o refundidas. Los instrumentos obsoletos también deberían excluirse. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores prefiere la primera opción esbozada en el documento de la Oficina, aunque también podría aceptar la segunda opción siempre que, pese a darse prioridad a las normas que forman parte de ese grupo, ulteriormente se examinen las demás normas. Por último, los empleadores están de acuerdo en que los plazos para realizar dicha labor deberían ajustarse al calendario de los exámenes periódicos, si bien debería preverse suficiente flexibilidad a fin de proceder a las adaptaciones que resulten necesarias. Los empleadores no tienen preferencia en cuanto a la conveniencia de que los exámenes precedan a las discusiones recurrentes correspondientes o se efectúen después de ellas.
547. *El Vicepresidente trabajador* subraya que la finalidad del MEN es lograr mayor apoyo para las normas de la OIT y su mecanismo de control, con el respaldo proactivo de la Oficina para su posterior ratificación. En la *Declaración de la OIT sobre la justicia social*

para una globalización equitativa, donde radica todo el proceso, se reafirma que las normas son la piedra angular de las actividades de la OIT y se recuerda que los Estados Miembros tienen la responsabilidad de considerar su propia situación con respecto a los instrumentos de la OIT con miras a aumentar progresivamente la cobertura de cada objetivo estratégico. El G-20 también recalcó la importancia de la ratificación y aplicación de las normas. Convendría recordar que el principal objetivo de las normas internacionales del trabajo es proteger los derechos de los trabajadores, que representan la parte más débil de la relación de trabajo. La indicación, que figura en el documento de la Oficina, según la cual en las normas también debe tenerse en cuenta la necesidad de contar con empresas sostenibles da la impresión equivocada de que la protección de los derechos de los trabajadores quedaría supeditada a la necesidad de contar con empresas sostenibles. Además, el orador destaca la importancia del principio jurídico según el cual, a falta de nueva decisión consensuada, la decisión previamente adoptada en relación con cualquier instrumento seguirá vigente hasta su sustitución. Este principio garantiza la seguridad jurídica. Por consiguiente, los trabajadores expresan la esperanza de que los empleadores y los gobiernos lo suscriban e insten a la Oficina a que se inspire en las conclusiones de ese principio cuando desarrolle sus actividades normativas. De hecho, si este principio se hubiera respetado durante el examen realizado por el Grupo de Trabajo Cartier, se habría actualizado la situación del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166).

548. El orador añade que las medidas adoptadas para la promoción de las normas actualizadas, entre ellas las de cooperación técnica, constituyen un elemento esencial del mandato de la Oficina. La cuestión de la promoción de las normas, incluida la preparación de planes de acción, no debería ser competencia del MEN y debería suprimirse de la lista de atribuciones propuestas para dicho mecanismo. El orador considera que las normas aún no se han integrado plenamente en el nuevo marco de la reforma del Consejo de Administración y que la interacción entre los departamentos técnicos, las oficinas regionales y NORMES aún no ha terminado de organizarse. Deberían destacarse dichos vínculos como medio para garantizar que las normas se consideren de manera adecuada. Si bien el orador celebra la indicación según la cual la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* constituye el marco general del examen, los vínculos entre el MEN y las discusiones recurrentes no han quedado claros. Es importante no utilizar los mismos métodos que el Grupo de Trabajo Cartier. En cambio, debería existir mayor sinergia entre las unidades de la Oficina y, por ejemplo, el MEN podría someter algunos grupos de convenios a examen de reuniones de expertos, o solicitar sobre ellos los estudios adicionales que procedan. En estos procesos se combinan un trabajo técnico especializado y discusiones tripartitas en que se toman en consideración tanto las necesidades de los países en desarrollo como las de los países industrializados. Por lo tanto, se lamenta que esta flexibilidad no se mencione en las propuestas esbozadas en el documento de la Oficina.
549. El Grupo de los Trabajadores considera que el MEN debería abarcar los instrumentos indicados en la segunda opción, es decir, las normas que no fueron examinadas por el Grupo de Trabajo Cartier y que fueron adoptadas entre 1985 y 2000, los instrumentos respecto de los cuales este Grupo de Trabajo solicitó información adicional, los que estaban en situación provisional según la clasificación del Grupo de Trabajo, y los que precisaban revisión. En cambio, los trabajadores consideran que el MEN no debe abarcar el Convenio núm. 158 ni la Recomendación núm. 166, ya que ambos instrumentos se examinaron recientemente en una reunión de expertos. La opción de examinar todas las normas (opción 1) no resulta pertinente, pues el MEN debe establecer un orden de prioridades para sus labores y finalizar lo que el Grupo de Trabajo Cartier no abarcó. Ahora bien, es importante que los gobiernos realicen un seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier y ratifiquen los convenios considerados

como actualizados, y que la Oficina promueva las normas actuales con mayor dinamismo. En casos concretos, el MEN también debería poder examinar determinados instrumentos actualizados y proponer, por ejemplo, la elaboración de un protocolo para convenios determinados. Para ello sería necesario considerar el cuerpo de normas en su totalidad, y no caso por caso, tal como lo hizo el Grupo de Trabajo Cartier, lo cual significa que el examen debería preceder a las discusiones recurrentes, en vez de realizarse a posteriori.

550. Por último, convendría recalcar que la principal condición, según el Grupo de los Trabajadores, para establecer un mecanismo de examen de las normas, es que exista la certeza de que las tres partes tienen la intención de participar en el proceso encaminado a reforzar las normas y a lograr unas tasas más elevadas de ratificación y aplicación. Lamentablemente, la reunión de expertos sobre el Convenio núm. 158 ha suscitado dudas en cuanto a la existencia de esta condición. Es una cuestión de principio que todos los Grupos deben comprometerse a propugnar la aplicación de los derechos en el trabajo y la protección de los trabajadores. El Convenio núm. 158, que es uno de los ejes del trabajo decente, otorga a los trabajadores un derecho básico en caso de despido improcedente. Aunque los trabajadores no desean cuestionar la postura adoptada por uno de los mandantes tripartitos con respecto a un determinado convenio, lo que preocupa es que los expertos de los trabajadores y de los gobiernos hayan debido esperar hasta el último día de la reunión para que se les informe, de que los empleadores sólo desean que se derogue el Convenio. Dicha postura se adoptó a raíz de una discusión en la que se demostró que los problemas señalados guardaban más bien relación con la aplicación que con el propio Convenio. A la luz de la reunión de expertos sobre el Convenio núm. 158, es de temer que un mecanismo de examen de las normas conduzca a una situación en la que los empleadores pidan la derogación de todos los convenios que no sean de su agrado. Por tanto, el Grupo de los Trabajadores no está en condiciones de respaldar el punto que requiere decisión. Una posible solución consistiría en utilizar los recursos que se proponen para el MEN para convocar un grupo de trabajo tripartito con el fin de que examine la combinación apropiada de propuestas técnicas y en materia de políticas, basándose en valores comunes sobre lo que debe lograrse mediante el proceso, y vinculándolo con el mandato de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y las discusiones recurrentes. Las cuestiones objeto de discusión revisten capital importancia para los trabajadores y las familias en todo el mundo, por lo que este proceso no puede tomarse a la ligera.
551. *El grupo de los PIEM*, a través de una representante del Gobierno del Canadá, espera que las propuestas presentadas en el documento de la Oficina permitan crear el MEN de aquí a marzo de 2012. El grupo de los PIEM ya indicaron en su momento que estaban de acuerdo con el establecimiento de dicho mecanismo, para el cual deberían determinarse las prioridades y que permitiría finalizar la labor del Grupo de Trabajo Cartier. Todas las partes deberán confiar plenamente en el MEN, que debería ser flexible, someterse a evaluaciones periódicas y ajustarse en caso necesario. Debería hacerse hincapié en la importancia de la claridad, la transparencia y la coherencia, así como en el principio del consenso. El proceso debería ser exhaustivo y completo, y sería importante tener una clara comprensión de las respectivas funciones y ventajas del MEN, la Sección LILS, las discusiones recurrentes y la Conferencia Internacional del Trabajo en la consecución del objetivo global de mejorar las actividades normativas de la OIT.
552. Los PIEM apoyan los objetivos propuestos del MEN, y señalan que deberían centrarse en un cuerpo de normas actualizado. Los resultados del MEN deberían permitir la instauración de un dispositivo de seguimiento claro para garantizar que los instrumentos que precisen revisión, total o parcial, se inscriban en el orden del día de la Conferencia con un plazo de antelación razonable. Los PIEM también están de acuerdo con los principios rectores propuestos, el marco del MEN y la función de la Sección LILS. Debería establecerse un solo grupo de trabajo tripartito con una composición 8:4:4, y sus miembros

deberían conocer perfectamente las normas de la OIT y su evolución, aplicación e interpretación, así como el funcionamiento de los órganos de control. Ahora bien, también deberían ser lo suficientemente flexibles para permitir a los grupos que cambien a sus representantes según los temas examinados, con una presidencia independiente del Grupo Gubernamental, además de los ocho miembros gubernamentales. Deberían celebrarse consultas al margen de las reuniones para que el proceso sea tan inclusivo como sea posible. El grupo de trabajo podría reunirse una vez durante las reuniones de marzo y de noviembre del Consejo de Administración, y sus costes se sufragarían mediante los recursos existentes. Si bien el grupo es partidario de la participación de miembros que no pertenezcan al Consejo de Administración, éste debería limitarse por motivos económicos. Así, por ejemplo, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores podrían designar cada uno un miembro no perteneciente al Consejo de Administración, y el Grupo Gubernamental podría designar dos miembros. El monto del presupuesto propuesto debería reducirse a 189.600 dólares de los Estados Unidos, habida cuenta de la reducida participación de los miembros no pertenecientes al Consejo de Administración.

553. Los PIEM están de acuerdo con el mandato y los métodos de trabajo propuestos, y consideran que el examen debe realizarse por objetivos estratégicos, aunque se debe velar por que los resultados sean coherentes en el caso de los instrumentos sobre categorías específicas de trabajadores, que normalmente abarcan más de un objetivo estratégico. Si bien el enfoque holístico propuesto en la opción 1 en lo que respecta a las normas que han de examinarse es pertinente, podría ser necesario realizar el examen en varias etapas. Dentro de cada grupo de instrumentos, convendría dar prioridad a las cuestiones pendientes del Grupo de Trabajo Cartier. Lo que no se contempla en la segunda opción es el examen de los instrumentos sobre categorías específicas de trabajadores, ni la posibilidad de mejorarlos mediante una refundición, similar a la del Convenio sobre el trabajo marítimo y la de los instrumentos relativos al sector pesquero. En lo que respecta al calendario del examen, el grupo de trabajo debería beneficiarse de las contribuciones de las respectivas discusiones recurrentes y, por lo tanto, no sería lógico empezar por el diálogo social. Una vez elegido el primer tema, el siguiente seguiría automáticamente el orden de las discusiones recurrentes, aunque la Sección LILS debería tener suficiente autonomía para revisar y modificar los plazos en función de las necesidades.
554. *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, celebra el establecimiento de un mecanismo de examen de las normas. El portavoz del grupo recalca los otros tres componentes de la política normativa, que están relacionados entre sí y se refuerzan mutuamente, y la necesidad de que se mejore el impacto del sistema normativo mediante la ejecución de proyectos de cooperación técnica eficientes. En los objetivos y los resultados propuestos del MEN también deberían determinarse las razones para la no ratificación o los impedimentos a la misma, así como la manera en que las normas existentes podrían ser más flexibles para una ratificación más amplia. Según la composición propuesta del grupo de trabajo tripartito, la representación de todos los mandantes de la OIT debería ser adecuada, la representación regional equitativa y el equilibrio entre los países desarrollados y en desarrollo idóneo. Debería constituirse un solo grupo de trabajo, con una composición 8:4:4, que incluya a miembros no pertenecientes al Consejo de Administración. Deberían celebrarse consultas con los miembros no pertenecientes al Consejo de Administración al margen de las reuniones, sin coste alguno para la Oficina. En ese supuesto, el grupo de trabajo se reuniría durante las reuniones de marzo y de noviembre del Consejo de Administración.
555. *El ASPAG* prefiere la opción consistente en realizar los exámenes después de que se celebren las discusiones recurrentes respectivas, y considera que los estudios generales serían un excelente punto de partida para los exámenes. El propósito del MEN es distinto de la tarea de revisar la política normativa. El MEN debería empezar por determinar las normas que responden mejor a las necesidades, a los problemas y a las oportunidades del

mundo actual del trabajo y darles prioridad. Además de los conocimientos y las competencias especializadas que posee, la Oficina no debería dudar en emprender nuevas investigaciones. En vista de la gran importancia del MEN para potenciar la pertinencia, el alcance y el impacto de la Organización, los miembros del Grupo de los Trabajadores deberían tener un conocimiento profundo de las normas de la OIT, la historia de los mecanismos normativos y los resultados de los exámenes anteriores de las normas, así como una amplia competencia y experiencia técnica respecto de los distintos sistemas jurídicos, sociales y económicos y de los diferentes sistemas de legislación laboral.

556. *El GRULAC*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, acoge con satisfacción el exhaustivo documento y apoya el establecimiento de un mecanismo de examen de las normas con efecto a partir de 2012, con el objetivo de que la OIT cuente con un cuerpo claro, sólido y actualizado de normas. El portavoz del grupo está de acuerdo con los objetivos y resultados propuestos, pero señala que la no ratificación no significa necesariamente inobservancia, ya que con frecuencia las legislaciones laborales nacionales consagran y, a veces, superan los estándares mínimos previstos en los convenios internacionales. Aunque el grupo refrenda los principios rectores propuestos, no se debería instar a los mandantes a que adopten decisiones «lo más rápido posible», sino de la forma más oportuna posible, haciendo hincapié en la ayuda que el MEN brindará a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores de todo el mundo. El marco para el examen debería ser la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, y las normas examinadas se deberían clasificar con arreglo a los cuatro objetivos estratégicos. La Sección LILS debería supervisar el MEN en nombre del Consejo de Administración, y debería trabajar en estrecha colaboración con el grupo de trabajo tripartito.

557. El GRULAC prefiere que se cree un solo grupo tripartito cuya composición se ajuste a la fórmula 8:4:4 y cuyos miembros sean designados por cada grupo de forma independiente, previéndose un equilibrio entre los países industrializados y los países en desarrollo. Es importante que los miembros del grupo de trabajo reúnan los conocimientos especializados necesarios en el tema de que se trate y tengan cuando menos una comprensión general de la OIT y de sus normas. El proceso de examen debería ser lo más inclusivo posible, y se deberían celebrar consultas con otros miembros sin coste alguno para la Oficina. El grupo de trabajo se debería reunir una vez durante las reuniones de marzo y de noviembre del Consejo de Administración, y podría incluir a participantes que no sean miembros del Consejo de Administración si ello fuera necesario, si bien los interlocutores sociales deberían esforzarse por contribuir a reducir los costes limitándose a los miembros del Consejo de Administración en la medida de lo posible. El GRULAC no apoya la propuesta de que se contrate un experto asociado, ya que la OIT dispone de muchos expertos que forman parte de su personal, así como de acceso a material de investigación pertinente. Con respecto al mandato del grupo de trabajo, cuando las decisiones no se puedan adoptar por consenso, éstas deberían remitirse al Consejo de Administración por conducto de la Sección LILS. El grupo de trabajo debería tomar en consideración las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier, pero no sin tener la obligación de hacerlo. Este grupo será totalmente nuevo y trabajará en el marco de las realidades actuales y en los planos nacional e internacional, de conformidad con la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. El examen se debería estructurar en torno a los cuatro objetivos estratégicos, y las normas relativas a categorías específicas de trabajadores se deberían distribuir de manera adecuada entre los objetivos estratégicos. Los exámenes deberían realizarse después de celebrarse las discusiones recurrentes correspondientes. Por último, el GRULAC expresa su acuerdo con la propuesta de presupuesto para el MEN.

558. *Un representante del Gobierno de Suiza* apoya el establecimiento de un mecanismo de examen de las normas, que debería entrar en funcionamiento en marzo de 2012. Suscribe los objetivos y los resultados propuestos que se esbozan en el documento de la Oficina, los

principios rectores y el marco propuesto, la función prevista de la Sección LILS y la creación de un único grupo de trabajo cuya composición se ajuste a la fórmula 8:4:4, evitándose en lo posible la participación de quienes no sean miembros del Consejo de Administración. Apoya las propuestas relativas a los métodos de trabajo y mandato del grupo de trabajo, al examen de las normas por objetivo estratégico, y la selección de las normas que procedería a examinar con arreglo a la opción 1 propuesta en el documento. Su delegación aprueba también los calendarios conexos a los exámenes con arreglo a la opción 2 (que han de preceder a la discusión recurrente), empezando por el empleo y siguiendo posteriormente la secuencia de las discusiones recurrentes. Su delegación acepta también que estos gastos se financien, en primer lugar, con cargo a los ahorros que pudieran efectuarse en la Parte I del presupuesto o, en su defecto, con cargo a la partida de Gastos Imprevistos (Parte II).

559. *Una representante del Gobierno de Australia* es firmemente partidario de la pronta creación del MEN, de conformidad con los elementos esbozados en el documento de la Oficina, con una composición que se ajuste a la fórmula 8:4:4. El MEN sería extremadamente útil si permitiese considerar todas las normas, salvo los convenios fundamentales y de gobernanza. Los exámenes deberían comenzar tras la celebración de cada discusión recurrente. En cuanto al número de grupos de trabajo, la Oficina y la Sección LILS deberían contemplar la opción de establecer múltiples grupos de trabajo tripartitos para llevar a cabo los futuros exámenes, ya que el hecho de contar con más de un grupo de trabajo tripartito, cada uno de ellos encargado de examinar un grupo de normas, redundaría en una finalización comparativamente rápida del examen de todos los objetivos estratégicos.
560. *Un representante del Gobierno de Francia* pide que se establezca un mecanismo de examen de las normas para marzo de 2012. Su Gobierno apoya sin reservas los objetivos y los principios rectores del examen que se proponen. Los cuatro objetivos estratégicos de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* configuran el marco apropiado para el MEN, y la Sección LILS es la instancia más indicada para llevar a cabo la supervisión del proceso. En lo referente a los aspectos operativos, se debería crear un solo grupo de trabajo, previéndose la flexibilidad suficiente en la elección de los miembros para garantizar su pericia. La composición debería ajustarse a la fórmula 8:4:4, con hincapié en una representación regional adecuada y en el equilibrio entre los países industrializados y los países en desarrollo. En cuanto a las normas que se han de examinar, se debería elegir la opción más amplia (opción 1).
561. *Un representante del Gobierno de la India* acoge con satisfacción el establecimiento de un mecanismo de examen de las normas, que es necesario para garantizar que las normas de la OIT sigan siendo pertinentes para la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de empresas sostenibles. Los objetivos propuestos del MEN podrían incluir la determinación de las razones para la no ratificación de las normas y la exploración de la forma en que las normas vigentes podrían hacerse más flexibles para su mayor adaptabilidad. En las normas también se tendrían que tener en cuenta la vasta economía informal que existe en muchos países en desarrollo y las disparidades socioeconómicas entre los Estados Miembros. La refundición de las normas vigentes también debería formar parte de los principios rectores, con el fin de eliminar la duplicación y reforzar los instrumentos sin menoscabo de la protección concedida a los trabajadores. La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* debería ser el marco para el examen, y el proceso debería ser supervisado por la Sección LILS y respaldado por NORMES. La fórmula 8:4:4 permitiría una representación regional equilibrada y la participación de los países industrializados y en desarrollo en un solo grupo de trabajo, que se debería reunir durante las reuniones del Consejo de Administración. El examen de las normas se debería organizar por objetivo estratégico y debería ser lo más exhaustivo posible (opción 1).

562. *Un representante del Gobierno del Japón* solicita aclaraciones sobre si los Estados Miembros que no formen parte del grupo de trabajo podrían participar o formular declaraciones en él en calidad de observadores.
563. *Un representante del Gobierno de China* manifiesta su pleno apoyo a la creación del MEN para garantizar la compatibilidad de las normas de la OIT con la evolución y la situación socioeconómica de los mandantes, a fin de lograr una aplicación más eficaz de las normas y mayor progreso de los mandantes en términos de justicia social. El proceso del MEN debería ser abierto y transparente, amén de garantizar totalmente la participación de los mandantes tripartitos. La composición del grupo de trabajo debería ser plenamente representativa e incluir a más representantes de los países en desarrollo, y en él las decisiones deberían adoptarse por consenso. El MEN supondrá un proceso sin duda largo. La evaluación de las normas debería basarse en la labor realizada por el Grupo de Trabajo Cartier.
564. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* observa que hay consenso en cuanto a la necesidad de establecer un mecanismo de examen de las normas estable en el marco más general de la política normativa que es objeto de debate en el Consejo de Administración. La inexistencia de un examen periódico de las normas es una gran laguna de la política normativa y convendría adoptar una decisión clara para que ese tipo de exámenes se inicie a la mayor brevedad posible, partiendo del mandato sumamente específico de avanzar en ese sentido.
565. *El Vicepresidente trabajador* señala que el Grupo de los Trabajadores ha escuchado atentamente todas las declaraciones que se han formulado sobre un tema que reviste suma importancia para los trabajadores y la Organización. Reitera que su Grupo apoya la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, la cual debería servir de marco para el examen de las normas, pues para todas las partes constituye la piedra angular de las actividades de la OIT. Ello implica afirmar la función que cumplen las normas en la protección de los derechos de los trabajadores, aumentar la promoción de estas normas por la Oficina y su ratificación por los Estados Miembros, y robustecer el sistema de control de la OIT. El GRULAC está en lo cierto cuando afirma que la ratificación no es el único criterio que debe atenderse, pues muchos países ya se han dotado de leyes acordes con los convenios. Sin embargo, no pueden apoyar un proceso que dé primacía a una declaración de principios con respecto a la ratificación de normas que están sometidas al control de la OIT.
566. El Grupo de los Trabajadores siempre ha estado dispuesto a examinar soluciones para paliar las dificultades referentes a normas específicas. Sin embargo, la experiencia que ha vivido en la reunión de expertos sobre el Convenio núm. 158 le induce a considerar que por ahora no se reúnen las condiciones necesarias para seguir adelante con el MEN. Con demasiada frecuencia, los esfuerzos para adaptarse al mundo moderno implican la adaptación de las normas sociales a los intereses de la empresa, sin tener en cuenta los intereses de los trabajadores. Esta tendencia va en sentido contrario del mandato constitucional que la OIT reafirmó en su Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. La creación de un mecanismo permanente de examen de todas las normas entrañaría una desestabilización permanente del sistema normativo, lo cual en la práctica bloquearía la promoción y la ratificación de las normas porque los convenios se encontrarían en un proceso de examen permanente. También es preocupante la afirmación de los empleadores según la cual, a falta de consenso en el marco del MEN, no tendría porque prevalecer la decisión anterior, pues esta fórmula generaría inseguridad jurídica, y sería pues perjudicial para la refundición del sistema normativo. En cuanto a los métodos de trabajo, la articulación y las contradicciones que podrían surgir entre el MEN propuesto y las discusiones recurrentes aún no se han resuelto. El requisito previo necesario para progresar en ese sentido es la confianza, y ese requisito no se cumple actualmente. Por

consiguiente, el punto que requiere decisión no se puede aceptar. Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores sigue dispuesto a mantener conversaciones francas con el fin de establecer un clima de confianza.

567. *La representante del Director General* responde a algunas de las cuestiones planteadas durante el debate. En primer lugar, reafirma que la supervisión del proceso del MEN, es, evidentemente, responsabilidad del Consejo de Administración, y más concretamente de la Sección LILS, y no de la Oficina. Confirma asimismo que los convenios obsoletos no formarán parte de ninguna de las opciones de examen de las normas. Con respecto a los comentarios formulados por los empleadores sobre lo que ocurriría de no adoptarse una nueva decisión consensuada, la oradora subraya que se refieren a un principio jurídico muy importante y muy arraigado según el cual la decisión previamente adoptada en relación con cualquier instrumento seguirá vigente hasta su sustitución. Es lógico que un instrumento adoptado por la Conferencia se promueva, a menos que exista una clara decisión tripartita del Consejo de Administración de proceder de otro modo. Respecto a los comentarios relativos a la falta de referencias a los departamentos técnicos, y también en relación con la participación de ACT/EMP y ACTRAV, la oradora añade que el término «la Oficina» abarca todos los departamentos y unidades de la Oficina, incluidas las unidades técnicas, ACT/EMP y ACTRAV y los demás servicios. Asimismo, los vínculos existentes entre la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* y las discusiones recurrentes de la Conferencia forman necesariamente parte de toda decisión de examinar las normas. El mandato propuesto es bastante vasto y ofrece un amplio margen para que se tengan en cuenta los resultados de las discusiones sobre los puntos recurrentes. En lo que respecta al comentario del GRULAC sobre la posible contratación de un experto asociado, aclara que ello no tendría consecuencias financieras para la Oficina, ya que los expertos asociados son generosamente financiados por los Estados Miembros. En cuanto a la pregunta formulada por el Gobierno del Japón sobre si en el grupo de trabajo podrían participar como observadores miembros que no pertenecieran al Consejo de Administración, aunque esta cuestión no se ha especificado en las propuestas, la experiencia de los grupos de trabajo de la OIT indica que pueden asistir a las reuniones otros miembros del Consejo de Administración, o incluso personas que no son miembros de éste, aunque desde luego no pueden participar en la adopción de decisiones.
568. *Otro representante del Director General* (Director Ejecutivo, ED/NORM) observa que el Consejo de Administración se encuentra en una postura complicada respecto de un punto que todo el mundo considera esencial para la OIT, y respecto del cual varios oradores han solicitado una acción rápida. Pese al carácter urgente de la cuestión, el Grupo de los Trabajadores ha declarado con meridiana claridad que no está en condiciones de respaldar el punto que requiere decisión. Resulta particularmente difícil poner en marcha un proceso que no ha sido objeto de consenso cuando precisamente el consenso es la base sobre la que debería funcionar ese proceso. El orador toma nota de que el Grupo de los Trabajadores no ha rechazado el MEN propiamente dicho, y está dispuesto a proseguir las discusiones sobre la mejor manera de avanzar por esta senda con buena disposición y franqueza. El Consejo de Administración no puede darse el lujo de permanecer en un callejón sin salida, y lo mejor quizás sería mantener consultas oficiosas, de acuerdo con las modalidades previstas en el proceso de reforma del Consejo de Administración, y volver a examinar esta cuestión en la reunión que se celebrará en marzo de 2012.
569. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* indica que su postura respecto de la aplicación supletoria de una decisión previamente adoptada, a falta de un nuevo consenso, no es solamente una cuestión jurídica. No siempre tiene sentido volver a decisiones anteriores, pues se pueden haber adoptado muchos años atrás en circunstancias totalmente diferentes. El orador no propone que se descarte el consenso, sino que podría ser conveniente encontrar una manera de no detenerse en ciertas normas que ya no se adapten plenamente a la situación actual. Señala que se ha expresado un consenso muy claro según el cual el

Consejo de Administración debería perseverar en su objetivo de crear un mecanismo de examen de las normas y que no debería demorarse este proceso en vista de la rápida evolución de la situación política y económica en el mundo.

570. *Un representante del Gobierno de Francia* solicita aclaraciones sobre el formato y el calendario de las consultas oficiosas que podrían establecerse para llegar a un consenso respecto de esta cuestión.
571. *El grupo africano* considera que el documento no se ha examinado en profundidad y, por consiguiente, apoya la posición según la cual es preciso mantener más consultas.
572. *Una representante del Gobierno del Canadá* expresa decepción porque no se ha alcanzado un acuerdo sobre la creación de un mecanismo de examen de las normas y espera que esta cuestión se trate nuevamente en la reunión del Consejo de Administración que se celebrará en marzo de 2012.
573. *El representante del Director General* confirma que la reciente reforma del Consejo de Administración ofrece la posibilidad de celebrar consultas «cuanto antes» y que, si los miembros así lo desean, el grupo de coordinación podría explorar distintas vías antes de terminarse la presente reunión.
574. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* suscribe la propuesta de que se celebren consultas sobre la manera de seguir adelante.
575. *El Vicepresidente trabajador* declara que el Grupo de los Trabajadores estaría dispuesto a participar en las consultas oficiosas durante la presente reunión, pero que sería necesario celebrar más discusiones antes de la reunión de marzo de 2012 del Consejo de Administración.
576. Después de mantener consultas, el Consejo de Administración adopta la decisión siguiente.

Decisión

577. ***El Consejo de Administración, teniendo plenamente en cuenta las declaraciones formuladas, convino en establecer un Mecanismo de Examen de las Normas (MEN) e invitó a celebrar nuevas consultas sobre las modalidades de este mecanismo, a fin de identificar y resolver las inquietudes planteadas en relación con dicho mecanismo y presentar una propuesta al Consejo de Administración en marzo de 2012 sobre las opciones que figuran en el documento GB.312/LILS/5, teniendo presentes los puntos de vista expresados por los miembros del Consejo de Administración en relación con este punto del orden del día.***

(Documento GB.312/LILS/5, párrafos 36 y 37, en su forma enmendada.)

Sexto punto del orden del día

Informe y resultado de la Reunión tripartita de expertos para examinar el Convenio (núm. 158) y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166) (documento GB.312/LILS/6)

578. El Consejo de Administración pasa a examinar el informe y resultado de la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166, con el correspondiente documento de presentación³. Para la discusión sobre este punto, el Sr. Syder (Reino Unido) es el portavoz del Grupo de los Empleadores y el Sr. Veyrier (Francia) el portavoz del Grupo de los Trabajadores.
579. *Una representante del Director General (Directora, NORMES)* recuerda que el Consejo de Administración ha decidido organizar una reunión tripartita de expertos sobre los únicos instrumentos acerca de los que no hubo consenso en el Grupo de Trabajo Cartier. El Consejo de Administración debe definir ahora cuáles son los próximos pasos en cuanto a los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo en vista de los resultados de la reunión tripartita de expertos celebrada en abril de 2010.
580. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* recuerda que el objetivo de la reunión tripartita de expertos era determinar los obstáculos que dificultan la ratificación y la aplicación de los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo, así como otras tendencias actuales observadas en la legislación y en la práctica. Al no lograrse un consenso tripartito en cuanto al documento final de la reunión, hubo, por un lado, un documento de los expertos gubernamentales y los expertos trabajadores y, por otro lado, un documento de los expertos empleadores. Sin embargo, en abril de 2011 se publicó en el sitio web de la OIT un documento titulado «Propuestas del Presidente para el seguimiento»⁴. Posteriormente se publicó también en este sitio web el «Informe final de la reunión». El Grupo de los Empleadores considera que se trata de un error que puede ser malinterpretado fuera de la Organización. Así pues, en relación con el punto que requiere decisión, se cuestiona el sentido de solicitar al Consejo de Administración que autorice que se comunique el informe a los mandantes y a otras partes, cuando el informe final ya está disponible en el sitio web de la OIT.
581. El orador agrega que los expertos empleadores presentaron en la reunión tripartita de expertos su propio documento final acerca de los obstáculos que dificultan la ratificación y la aplicación, y de otras tendencias actuales observadas en la legislación y en la práctica. Aunque en la reunión hubo puntos de convergencia, lo cual no debe pasar inadvertido, los empleadores no tienen más remedio que oponerse al informe en su forma actual, ya que en la parte titulada «Adopción del documento final» sólo se reproducen los puntos de vista de los expertos gubernamentales y los expertos trabajadores, y se dejan de lado las opiniones de los expertos empleadores, que sólo se mencionan en el apartado titulado «Discusión del documento final». Esta manera de proceder podría interpretarse como un grave ataque en relación con la necesidad de fortalecer el tripartismo y el diálogo social, uno de los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, y esto es inaceptable. Para evitar malentendidos, los empleadores solicitan que se dé a sus opiniones la misma visibilidad, para lo cual sería preciso publicar en el sitio web de la OIT el documento final preparado por los expertos

³ Documento TMEE/C.158-R.166/2011/2.

⁴ Documento TMEE/C.158-R.166/2011/1.

empleadores, en el que se indican los puntos de convergencia, además de lo que, en su opinión, son los obstáculos para la ratificación y la aplicación, y otras tendencias actuales en la legislación y en la práctica. En relación con el punto que requiere decisión, convendría solicitar al Director General que, cuando prepare las propuestas para futuras actividades, tenga presentes las discusiones que se estén celebrando en el Consejo de Administración. A juicio del Grupo de los Empleadores, la OIT debe abstenerse de promover el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 ante la falta de consenso en lo relativo a sus principios, y debería haber una profunda reflexión tripartita para decidir con una óptica novedosa, equilibrada e integral acerca de las actividades de la OIT en materia de protección frente al despido.

582. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* destaca la calidad de los debates celebrados en la reunión tripartita de expertos sobre los problemas y las dificultades relativas a los derechos de los trabajadores en caso de despido. En los debates se reafirmó la importancia de los principios y las disposiciones del Convenio, así como la necesidad de promover su ratificación, y se ha insistido en la idea de que, en muchos países, pese a que no se ha ratificado el Convenio, lo dispuesto en él se aplica a través de la legislación. En varios instrumentos recientes se destaca la importancia de la protección contemplada en el Convenio núm. 158 y el Pacto Mundial para el Empleo, la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), y la Carta Social Europea (revisada). No se intenta disimular la falta de consenso que hubo en la reunión, y en el informe constan claramente las opiniones de los expertos empleadores. No obstante, conviene destacar que los principios básicos del Convenio se fundamentan en el sentido común y el respeto de la dignidad de los trabajadores. Es indispensable que los trabajadores estén al corriente del motivo de su despido y tengan oportunidad de defenderse en caso de que la terminación de la relación de trabajo carezca de justificación válida. Además, la afirmación general de los expertos empleadores que aducen que la protección de los derechos de los trabajadores en relación con la terminación de la relación de trabajo es un obstáculo para la creación de puestos de trabajo es claramente falsa, ya que no se puede culpar al Convenio núm. 158 de que millones de personas hayan perdido su puesto de trabajo en los últimos años ni de la subida en 20 millones de las cotas de desempleo a escala mundial. Las limitaciones de la economía de mercado obligan a prestar mucha más atención a las relaciones entre los empleadores y los subcontratistas, así como a la deslocalización y a la relación de trabajo, en vez de cercenar los derechos de los trabajadores en caso de despido. Es importante recordar que el derecho de los trabajadores a la protección frente al despido improcedente es la contrapartida del derecho de los empleadores a despedir a los trabajadores. Por tanto, se debería promover la ratificación del Convenio núm. 158, sobre todo en aquellos países donde ya surte efecto a través de la legislación. La OIT debería prestar asistencia técnica y convendría proseguir los debates tripartitos sobre los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo.

583. *Un representante del Gobierno de Francia* señala que, de los miembros actuales del Consejo de Administración, sólo cuatro han ratificado el Convenio núm. 158. Aunque se desearía seguir debatiendo acerca de los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo, la cuestión importante en este momento es determinar la forma de proceder en vista de la falta de acuerdo entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.

584. *Un representante del Gobierno del Brasil* indica que los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo están estrechamente ligados al principio del diálogo social, que reviste una importancia especial en épocas de crisis, y presentan elementos que son importantes para el trabajo decente. Declara que el Congreso Nacional está examinando el Convenio núm. 158 con miras a su segunda ratificación. Por tanto, se debería tomar nota de los debates mantenidos en la reunión de expertos, tal y como se indica en el punto que requiere decisión.

585. *Un miembro empleador del Brasil* recuerda que el Convenio fue denunciado. Las organizaciones de empleadores de su país se oponen totalmente a una nueva ratificación del Convenio núm. 158 en las condiciones actuales que son fruto de la globalización.
586. *La representante del Director General* en respuesta a las observaciones del Grupo de los Empleadores, indica que, desde hace algunos años y a petición de los mandantes, la práctica habitual consiste en publicar los informes finales de las reuniones sectoriales en el sitio web de la OIT. La disponibilidad de dichos informes en el sitio web de la OIT no elimina la obligación de la Oficina de comunicar oficialmente a los mandantes los documentos y las decisiones del Consejo de Administración. Lo que falta es la indicación de que el informe todavía no ha sido aprobado por el Consejo de Administración. Añade que la Oficina tiene una obligación inherente de promover los instrumentos adoptados por la Conferencia y no puede abstenerse unilateralmente de cumplir dicha obligación a menos que los instrumentos sean declarados obsoletos por el Consejo de Administración o la Conferencia.
587. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* indica que su Grupo no está en condiciones de apoyar el punto que requiere decisión en su formulación actual. En particular, en el párrafo 4, b), en el que se solicita al Director General que, al elaborar las propuestas para la futura labor de la Oficina, tenga presentes las cuestiones planteadas en el informe, no se llama suficientemente la atención sobre la falta sistemática de consenso habida en los últimos años acerca de los instrumentos, particularmente en el seno del Grupo de Trabajo Cartier y en la reunión tripartita de expertos.
588. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* destaca que en el informe de la reunión de expertos se exponen de forma clara y detallada las opiniones de todos los expertos. También deja claro que el origen de los problemas radica no ya en las disposiciones del Convenio propiamente dicho, sino en su aplicación a escala nacional, y que dichos problemas podrían resolverse mediante el diálogo social.
589. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Angola, expresa su acuerdo con los puntos que requieren decisión y subraya la necesidad de que haya consenso.
590. *Otro representante del Director General* (Director Ejecutivo, ED/NORMES) declara que el informe de la reunión refleja de forma detallada, en la sección titulada «Discusión del documento final», las opiniones de los expertos de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores y que, por tanto, los lectores no tendrán ninguna duda acerca de las opiniones de los expertos del Grupo de los Empleadores.
591. Tras el mantenimiento de consultas, el portavoz del Grupo de los Empleadores anuncia que los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores han acordado un texto enmendado para el apartado b) del punto que requiere decisión presentado en el párrafo 4 del documento de la Oficina (véase *infra*).
592. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que, aunque estaba de acuerdo con el texto original, su Grupo ha aceptado la solución propuesta de avanzar en ese caso específico, en vista de la importancia que la cuestión reviste para la promoción de los derechos de los trabajadores. El objetivo es siempre que se alcance un consenso durante las reuniones tripartitas, y el hecho de que no haya sido posible en la situación actual hace que ese caso sea particular.
593. El Consejo de Administración aprueba el texto en su forma enmendada.

Decisión**594. El Consejo de Administración:**

- a) *autorizó al Director General a comunicar el informe de la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), a los Gobiernos de los Estados Miembros, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, y a las organizaciones internacionales no gubernamentales interesadas, y*
- b) *solicitó al Director General que, al elaborar las propuestas para la labor futura de la Oficina, tuviera presentes las cuestiones planteadas en el informe de la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), y que, en este caso preciso, tuviera en cuenta el documento final de la Reunión tripartita de expertos, de los expertos gubernamentales y los expertos trabajadores, que figura en el párrafo 127 del informe final, y el documento final de los expertos empleadores, a que se hace referencia en los párrafos 118 y 119 del citado informe, así como la discusión habida en la Sección LILS del Consejo de Administración, en su 312.^a reunión (noviembre de 2011).*

(Documento GB.312/LILS/6, párrafo 4, en su forma enmendada.)

Séptimo punto del orden del día

**Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos
sobre la aplicación de las Recomendaciones
relativas al personal docente (CEART):
informe intermedio sobre alegatos presentados
por organizaciones de docentes
(documento GB.312/LILS/7)**

595. El Consejo de Administración pasa a examinar un documento en el que se ofrece una visión general del funcionamiento del CEART en relación con los alegatos de incumplimiento de las disposiciones de la Recomendación relativa a la situación del personal docente, así como un resumen del examen previo del CEART y de sus conclusiones y recomendaciones en un caso relativo al diálogo en curso con el Gobierno y las organizaciones de docentes del Japón. En el documento se propone como punto que requiere decisión que se tome nota del informe intermedio del CEART⁵ y que se transmita al Gobierno así como a las organizaciones de docentes del Japón para que adopten las medidas de seguimiento apropiadas. Durante la discusión sobre este punto, la Sra. Horvatić (Croacia) es portavoz del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Cortebeeck (Bélgica) portavoz del Grupo de los Trabajadores.

⁵ Documento CEART/INT/2011/1.

596. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* exhorta al Gobierno del Japón a que acelere la reforma legislativa relativa a los servicios públicos y las negociaciones en el marco del diálogo social, y que informe al CEART en consecuencia. El Grupo de los Trabajadores respalda el punto que requiere decisión.
597. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* toma nota de la visión general y la evolución histórica del funcionamiento del CEART presentados en el documento de la Oficina, así como de las medidas solicitadas en el punto que requiere decisión, a saber, que el Consejo de Administración tome nota del informe intermedio y autorice al Director General a comunicarlo a los mandantes del Japón interesados. El mandato del CEART consiste en supervisar y promover la aplicación de las recomendaciones internacionales de 1966 y 1997 relativas a los docentes, y en informar al respecto al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO. En el pasado, el Grupo de los Empleadores formuló objeciones respecto del lenguaje utilizado en los documentos de la Oficina en los que se presentaban dichos informes para examen, que daba a entender que ambas recomendaciones tenían carácter vinculante. El Grupo de los Empleadores considera que, entretanto, lo esencial de sus preocupaciones se ha tomado en consideración en términos generales, por lo que apoya el punto que requiere decisión.
598. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Botswana, agradece el informe intermedio presentado por el CEART sobre los alegatos presentados por las organizaciones de docentes del Japón relativos al cumplimiento de la Recomendación OIT/UNESCO de 1966. El grupo africano insta a las partes interesadas a que sigan dialogando para encontrar una solución duradera a los alegatos formulados, y dirige un llamamiento al Gobierno del Japón para que ponga en práctica las reformas legislativas con el fin de establecer unas relaciones estables entre sindicatos y directivos en los servicios públicos. El grupo está de acuerdo con las recomendaciones del CEART presentadas en el párrafo 17 de su informe intermedio, así como con el punto que requiere decisión incluido en el documento de la Oficina.

Decisión

599. El Consejo de Administración:

- a) *tomó nota de la situación y de las conclusiones expuestas en el informe intermedio del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), así como de las recomendaciones que figuran en el párrafo 17 de dicho informe, y*
- b) *autorizó al Director General a comunicar el informe del CEART al Gobierno del Japón, al Sindicato del Personal Docente y de la Educación del Japón (ZENKYO), y al Sindicato de Maestros del Japón (JTU), así como a otras organizaciones representativas de docentes del Japón, y a solicitarles que adoptaran las medidas de seguimiento necesarias, según se recomienda en dicho informe.*

(Documento GB.312/LILS/7, párrafo 5.)

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

600. La Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración se reúne los días 10 y 11 de noviembre de 2011. La reunión es conducida por el Presidente del Consejo de Administración, Sr. Vines. El Sr. Julien y la Sra. Sundnes actúan como portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, respectivamente.

601. Se acuerda seguir el orden de discusión propuesto en el documento GB.312/PFA/TOB (Rev.).

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Primer punto del orden del día

Programa y Presupuesto para 2010-2011: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones (documentos GB.312/PFA/1 (Rev.) y GB.312/PFA/1 (Add.))

602. *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) informa de que, desde el 1.º de noviembre de 2011, se han recibido de tres Estados Miembros contribuciones correspondientes a 2011 y años anteriores por un monto total de 18.666.539 francos suizos, que se desglosan de la manera siguiente:

Estado Miembro	Pago de contribuciones correspondientes a 2011	Pago de contribuciones atrasadas	Total de contribuciones recibidas (en francos suizos)
Estados Unidos	17.000.000	–	17.000.000
Israel	1.330.000	–	1.330.000
Ucrania	336.539	–	336.539
Total	18.666.539	–	18.666.539

603. Incluyendo las contribuciones recibidas entre el 1.º y el 10 de noviembre de 2011, la cuantía total de las contribuciones recibidas en 2011 asciende a 307.981.179 francos suizos. Esta suma comprende 273.923.723 francos suizos en concepto de contribuciones correspondientes a 2011 y 34.057.456 francos suizos en concepto de pagos por contribuciones atrasadas.

604. El saldo deudor al 10 de noviembre de 2011 asciende a 163.290.036 francos suizos.

605. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* considera que este documento es útil porque proporciona información al Consejo de Administración sobre la situación financiera de la OIT. Las cifras presentadas en el documento muestran a la vez el interés constante por la Organización y las dificultades de algunos países para cumplir sus obligaciones financieras, que se deben sobre todo a la apreciación del franco suizo.

606. El orador se congratula de que haya disminuido el número de países que han perdido el derecho de voto y apoya el punto que requiere decisión.

607. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* da las gracias a los gobiernos que han abonado sus contribuciones y alienta a otros gobiernos a que abonen sus contribuciones pendientes de pago.

Decisión

608. *El Consejo de Administración delegó la autoridad que le incumbe en virtud del artículo 16 del Reglamento Financiero y solicitó al Director General que, antes de que se cerrasen las cuentas del bienio, sometiera a la aprobación del Presidente del Consejo de Administración las propuestas relativas a toda transferencia que se considerara necesaria en el presupuesto de gastos para 2010-2011, a reserva de que dicha aprobación fuese confirmada por el Consejo de Administración en su 313.ª reunión (marzo de 2012).*

(Documento GB.312/PFA/1 (Rev.), párrafo 11.)

Segundo punto del orden del día

Utilización de la Cuenta de Programas Especiales (documento GB.312/PFA/2)

609. El Consejo de Administración examina un documento en el que se presentan propuestas para financiar actividades prioritarias con cargo al saldo de 4,2 millones de dólares de los Estados Unidos de la Cuenta de Programas Especiales.
610. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa su apoyo a la propuesta relativa a la seguridad social. La OIT debería prestar asistencia al menos a cinco países que deseen establecer pisos de protección social. La labor desarrollada en los países debe contar con la participación de los tres Grupos de mandantes, en particular los sindicatos, y la OIT debe desempeñar un papel destacado en la labor interinstitucional, sobre la base de su mandato relativo a las normas y sus valores de diálogo social. Toda esta labor debería contribuir asimismo a crear sinergias con la discusión que tendrá lugar en la reunión de la Conferencia en 2012 sobre el Piso de Protección Social, y en definitiva a la adopción de una recomendación sobre el piso de protección social. La oradora apoya también la propuesta sobre el aumento de la productividad, los salarios y la negociación colectiva, y lamenta que esta propuesta sea la que recibe menos financiación, pese a que aborda cuestiones fundamentales para la estabilidad social en todas las regiones. Pide que se destinen más recursos a esta propuesta, dado que, a pesar de que se ha reconocido como objetivo fundamental de la OIT y reafirmado en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, la negociación colectiva no atrae fondos de la comunidad de donantes y carece incluso de un nivel mínimo de recursos como resultado comprendido en los PTDP. La oradora señala también que los salarios no deberían estar vinculados únicamente a la productividad, ya que también guardan relación con otros factores.
611. La oradora expresa su preocupación en relación con la propuesta sobre el trabajo decente para los jóvenes. Habida cuenta del alto nivel del desempleo de los jóvenes en muchos países, se requieren esfuerzos adicionales para asegurar que las actividades prevean medidas relativas a la demanda y a la oferta, así como intervenciones a nivel micro y macroeconómico que sean coherentes con el marco constituido por la discusión de la reunión de la Conferencia de 2005 sobre este tema, el Pacto Mundial para el Empleo y el Programa Global de Empleo. La mayoría de las consultas técnicas propuestas se centran

exclusivamente en factores propios de la oferta (competencias laborales, formación profesional e iniciativa empresarial de los jóvenes), lo que es insuficiente para abordar el problema del desempleo de los jóvenes y podría acaparar el debate en la Conferencia de 2012. Además, debería hacerse referencia a la calidad del empleo para los jóvenes y al enfoque basado en el ejercicio de derechos. En 2005, se determinó un conjunto de normas internacionales del trabajo pertinentes al trabajo y los jóvenes. La revuelta popular en muchos países árabes y el mensaje procedente de los jóvenes de esas sociedades tienen que ver no sólo con el empleo, sino también con los derechos, la libertad y la democracia. La oradora indica que se debería consultar a la Secretaría del Grupo de los Trabajadores y a ACTRAV sobre el formato, los criterios y la participación de los trabajadores para poder aceptar la propuesta. También desea que se aumente la asignación de recursos destinada a la propuesta sobre la negociación colectiva y salarios. Añade que apoya las demás propuestas.

- 612.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* considera que el documento plantea una serie de problemas. En primer lugar, se dio a conocer a los mandantes demasiado tarde y sin consulta previa. En segundo lugar, el uso de la Cuenta de Programas Especiales plantea una cuestión de principio, dado que el párrafo 9 del artículo 11 del Reglamento Financiero establece una serie de condiciones para su utilización, condiciones que claramente no se cumplen en este caso. Las actividades propuestas generarían costos financieros adicionales en el futuro y los empleadores quieren conocer los detalles de esos costos. En tercer lugar, las propuestas que figuran en el documento no reflejan las prioridades de los empleadores. Además, el Grupo de los Empleadores abriga reservas en cuanto a la adopción de un modelo de propuesta sobre el trabajo decente para los jóvenes y en cuanto al fondo de dicha propuesta, mientras que, por otra parte, no se hace ninguna propuesta en relación con la cuestión de las empresas sostenibles y la creación de empresas. El orador sugiere que la cuenta debería utilizarse, de ser necesario, para financiar las obras de renovación del edificio.
- 613.** Los empleadores desean que se lleven a cabo amplias consultas sobre la puesta en práctica de las propuestas contenidas en el documento y expresan sus reservas al respecto.
- 614.** *El grupo de los PIEM*, a través de una representante del Gobierno del Reino Unido, indica que no tiene objeciones a las propuestas concretas, pero sí tiene algunas inquietudes en cuanto a la manera en que dichas propuestas han sido presentadas para decisión. La oradora hace hincapié en los cuatro aspectos siguientes: i) no se incluyó información sobre los criterios adoptados para la selección de las propuestas presentadas, a pesar de que en el documento se hace referencia a las orientaciones recibidas del Consejo de Administración, la Conferencia y las exigencias del G-20; ii) hubiera sido útil saber si se han considerado otras propuestas que no han sido retenidas, y cómo se clasificaron las diferentes opciones; iii) cada opción debería haber estado respaldada por un plan, un presupuesto y un desglose de la dotación de personal, así como por pruebas del óptimo aprovechamiento de los recursos; y iv) tendrían que haberse organizado consultas oficiales sobre las propuestas antes de la reunión del Consejo de Administración. La oradora pide que en el futuro las propuestas relativas a la Cuenta de Programas Especiales respondan a los siguientes criterios: i) deberían presentarse con un grado suficiente de transparencia, claridad y detalle para que el Consejo de Administración pueda adoptar decisiones bien fundadas al respecto; ii) deberían incluir un desglose presupuestario y pruebas de que representan un óptimo aprovechamiento de los recursos; iii) deberían incluir detalles de cómo se clasificaron los proyectos en función de los criterios de selección; y iv) deberían incluir un mecanismo que permita a los gobiernos presentar para su examen propuestas adicionales, teniendo en cuenta que en el pasado algunas propuestas de los gobiernos para utilizar los fondos disponibles en la Cuenta de Programas Especiales para el edificio de la OIT han sido rechazadas sin explicaciones. La oradora pide que la Oficina prepare una discusión sobre un mecanismo más inclusivo y transparente para la selección de las propuestas

relativas a la Cuenta de Programas Especiales en la reunión de marzo de 2012 del Consejo de Administración, en ausencia de la cual el grupo de los PIEM tendrá dificultades para aceptar esas propuestas en el futuro.

615. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Zimbabwe, acoge favorablemente las propuestas y apoya el punto que requiere decisión. El orador pone de relieve la importancia capital de la propuesta sobre el trabajo decente para los jóvenes, que está en armonía con las conclusiones de la duodécima Reunión Regional Africana. La Oficina debería seguir consolidando su labor en esta esfera, tanto en el contexto de la preparación de la discusión de la Conferencia en 2012 como a fin de mejorar los servicios que presta en ese ámbito.
616. *Un representante del Gobierno de la India* apoya las propuestas de la Oficina. Se felicita de que se preste especial atención a la coordinación interinstitucional para el establecimiento de pisos de protección social en el contexto más amplio de los marcos normativos nacionales, sociales y económicos. Debe establecerse una colaboración eficaz entre los institutos nacionales de estadística y los organismos de inspección del trabajo para recopilar datos básicos. Asimismo, valora la propuesta relativa a la Plataforma de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo, y menciona la importancia de las alianzas público-privadas para mejorar las oportunidades de formación profesional y desarrollo de competencias laborales. El orador hace referencia a varias iniciativas llevadas a cabo por la India en las esferas abarcadas por las propuestas y pide que se incluya a la India en el taller técnico para expertos en empleo y desarrollo de infraestructuras, así como en el ejercicio de validación en las negociaciones salariales en relación con la productividad.
617. *Un representante del Gobierno de China* acoge favorablemente las propuestas, aunque subraya la importancia de utilizar los recursos con prudencia, especialmente en tiempos de austeridad a escala mundial. En ese contexto, las propuestas relativas a la utilización de la Cuenta de Programas Especiales deberían ser más específicas. Dada la urgencia de encontrar soluciones al problema del empleo juvenil, debería prestarse más atención a este tema en el contexto de la Cuenta de Programas Especiales.
618. *Un representante del Director General (Director, PROGRAM)* centra su intervención en tres aspectos. En primer lugar, la mayoría de las propuestas reflejan las esferas prioritarias señaladas en las decisiones adoptadas en la reunión de la Conferencia de 2011 sobre la seguridad social, el trabajo doméstico y la administración del trabajo. Dichas propuestas complementan las actividades ya incluidas en el Programa y Presupuesto para 2012-2013, y a tal fin abordan temas concretos a los que no se había previsto dedicar recursos específicos. La propuesta sobre la administración del trabajo es un ejemplo, ya que aborda la necesidad de contar con datos e indicadores apropiados para medir el desempeño de la inspección del trabajo en respuesta a una decisión adoptada por la Conferencia. Por el contrario, la propuesta sobre el empleo juvenil tiene por objeto que la Oficina pueda llevar a cabo consultas más amplias y recopilar nuevas ideas para preparar la discusión que tendrá lugar en la reunión de 2012 de la Conferencia. En segundo lugar, se toma nota de la solicitud de consultas más completas sobre las propuestas y su aplicación y la Oficina adoptará medidas al respecto en su examen ulterior de esas cuestiones. En tercer lugar, la Oficina ha examinado un conjunto más amplio de propuestas sobre el uso de la Cuenta de Programas Especiales, pero las opciones reseñadas en el documento son las preferidas. En particular, la propuesta sobre el uso de la Cuenta de Programas Especiales para el fondo de renovación del edificio no se ha adoptado pues la financiación de la fase I de las obras de renovación del edificio está prácticamente terminada. Durante la discusión se presentaron propuestas para que la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores participen activamente en la aplicación de las propuestas relativas al uso de dicha cuenta, que la Oficina considera afinadas y que llevará adelante.

619. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* pone de relieve que la finalidad de la Cuenta de Programas Especiales no es compensar los déficit del presupuesto ordinario, y apoya la declaración formulada en nombre del grupo de los PIEM a ese respecto. Recuerda que esta cuestión ya planteó bastantes problemas en marzo de 2011 y que por esa razón hubiera sido preferible llevar a cabo consultas antes de elaborar el documento. Recuerda la importancia de que las consultas se celebren con arreglo al principio del tripartismo imperante en la OIT.
620. Asimismo, el orador solicita la participación de ACT/EMP y ACTRAV en la aplicación de las iniciativas propuestas y reitera las reservas de su Grupo.

Decisión

621. *El Consejo de Administración autorizó al Director General a utilizar 4,2 millones de dólares de los Estados Unidos con cargo a la Cuenta de Programas Especiales como se indica supra y se resume en el párrafo 4 del documento.*

(Documento GB.312/PFA/2, párrafo 32.)

Tercer punto del orden del día

Cuestiones financieras relativas al Instituto Internacional de Estudios Laborales

622. Este tema se debatió con motivo del examen del décimo punto del orden del día de la Sección Institucional (véanse los párrafos 181 a 183 *supra*).

Cuarto punto del orden del día

Propuestas de presupuesto para 2012-2013 relativas a las cuentas extrapresupuestarias

623. El Consejo de Administración pasa a examinar dos documentos sobre las cuentas extrapresupuestarias.

Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS) (documento GB.312/PFA/4/1)

624. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya plenamente la revisión de la orientación y la estrategia generales del CIS y acoge con agrado la propuesta de consolidar la base de conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT. Dice que deberán establecerse más vínculos y sinergias entre las bases de datos del CIS, de SAFEWORK y de TRAVAIL con el fin de crear un sistema unificado de recopilación de datos en la esfera de la protección de los trabajadores. Si bien considera acertado el uso de formatos electrónicos para las publicaciones, reitera que muchas organizaciones de trabajadores no tienen acceso a los documentos electrónicos. Por tal motivo, el Grupo de los Trabajadores subraya la importancia de que se sigan facilitando ejemplares impresos de todas las publicaciones.

625. La oradora recomienda que se lleve a cabo una evaluación de la colaboración previa respecto de la red de centros nacionales y regionales y centros colaboradores del CIS, con miras a incrementar la cooperación. El Grupo de los Trabajadores apoya el punto que requiere decisión.
626. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* respalda el punto que requiere decisión, si bien formula dos observaciones. En primer lugar, recuerda que su Grupo aprecia las actividades del CIS, cuyo trabajo es excelente. El Grupo de los Empleadores considera muy importante que el Centro pueda continuar con sus actividades y pregunta si se dispone de los recursos tanto humanos como financieros para que así sea. En segundo lugar, en lo que respecta al párrafo 10, el orador solicita información más detallada acerca de las sinergias propuestas entre las bases de datos del CIS y las bases de datos del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL), y señala que su Grupo no estaría de acuerdo con que se las fusionara; las bases de datos tratan de ámbitos muy distintos y resulta esencial evitar toda confusión. Por último, el orador recuerda que se confió al Departamento de Estadística la tarea de velar por la coherencia en la recopilación de datos en la Oficina. El Grupo de los Empleadores concederá una atención prioritaria a esta cuestión durante la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2012, en el marco de la discusión del informe sobre la aplicación del programa pues a su parecer el mandato de racionalización no se ha cumplido totalmente.
627. *Un representante del Director General* (Director del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente – SAFEWORK) responde a las preguntas planteadas por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores. El orador confirma que se seguirán produciendo ediciones tanto impresas como electrónicas de todas las publicaciones y toma nota de que, en el marco de la estrategia de fortalecimiento del CIS, el Centro está promoviendo una participación más dinámica por parte de los asociados y colaboradores, incluida una mayor colaboración con los especialistas de la OIT en el terreno. Asimismo, señala que el CIS está intentando crear sinergias entre las bases de datos, y no realizar una fusión inadecuada.

Decisión

628. ***El Consejo de Administración aprobó el proyecto de presupuesto de ingresos y gastos para 2012-2013 correspondiente a la cuenta extrapresupuestaria del CIS, tal como figura en detalle en el anexo del documento.***

(Documento GB.312/PFA/4/1, párrafo 16.)

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) (documento GB.312/PFA/4/2)

629. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* agradece al CINTERFOR sus actividades, que los empleadores sudamericanos valoran muy positivamente. Agradece, asimismo, al Gobierno del Uruguay el pago de las contribuciones atrasadas. El Grupo de los Empleadores no puede sino alentar a la Oficina a obtener más recursos.
630. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* hace hincapié en la necesidad de adoptar un enfoque más integrado de la formación profesional para vincularla con los pilares estratégicos del trabajo decente. El enfoque basado en los derechos es especialmente pertinente, sobre todo porque éste reconoce que la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva son elementales integrales del empleo decente y la formación

profesional. Espera que durante el próximo bienio se presente un programa específico para promover que en los procesos de negociación colectiva se incluyan más cláusulas relativas a la formación profesional y sugiere que deberían celebrarse consultas con los sindicatos respecto de las actividades relativas a la promoción de las nuevas tecnologías.

- 631.** En lo que respecta a la sostenibilidad de las empresas, la oradora señala que la atención debería centrarse en un programa de formación profesional y de mejora del lugar de trabajo para aumentar la productividad de las pequeñas y medianas empresas (PYME), así como en la promoción del respeto de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva, y de la mejora de los salarios y de las condiciones de trabajo. Se deben desplegar esfuerzos adicionales para fortalecer la participación de las asociaciones de trabajadores en las instituciones de formación profesional. Sería positivo contar con una evaluación de la participación de los interlocutores sociales en las instituciones de formación profesional con el fin de desarrollar una estrategia para mejorarla. La formación profesional para los jóvenes debe formar parte de un marco macroeconómico integrado que sitúe el empleo decente y productivo como objetivo central de las políticas económicas y sociales. Afirmar que los programas deberían incluir una perspectiva de género con oportunidades de aprendizaje continuo, disponibles a lo largo de la vida activa. La oradora se pronuncia a favor de que se conceda especial atención al desarrollo de las competencias laborales y a la integración regional. El diálogo bipartito y tripartito debería mejorar las condiciones de trabajo y la productividad vinculadas al Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), la Recomendación sobre la formación profesional, 1939 (núm. 57), y la Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950 (núm. 88).
- 632.** La oradora declara que el empleo juvenil y el desarrollo empresarial deben ser coherentes con el concepto de empresas sostenibles desarrollado en la reunión de 2007 de la Conferencia, que sitúa el empleo pleno, decente y productivo en el centro de las políticas económicas y sociales y garantiza el equilibrio adecuado entre las medidas enfocadas hacia la oferta y hacia la demanda. La oradora expresa sus felicitaciones por el trabajo realizado para promover las redes del CINTERFOR y reitera la necesidad de que se incluya a los representantes de los trabajadores en estas redes. El Grupo de los Trabajadores respalda el punto que requiere decisión.
- 633.** *Un representante del Gobierno del Brasil* felicita al CINTERFOR por su aporte a la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Considera importante potenciar el desarrollo del CINTERFOR con la inclusión de contenidos sobre formación profesional y empleos verdes. El orador acoge con agrado la propuesta de Programa y Presupuesto para el CINTERFOR para 2012-2013 y apoya el punto que requiere decisión.
- 634.** *Una representante del Director General* (Directora de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe) indica que se han realizado grandes esfuerzos para lograr un enfoque más integrado, con inclusión del intercambio de conocimientos relativos a la formación profesional y el desarrollo de las competencias laborales, y con especial énfasis en la participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Agrega que la Oficina está ampliando su red de instituciones de formación y elaborando estrategias regionales.

Decisión

- 635.** *El Consejo de Administración aprobó las estimaciones de ingresos y gastos de la cuenta extrapresupuestaria del CINTERFOR para 2012-2013 que figuran en el anexo I del documento.*

(Documento GB.312/PFA/4/2, párrafo 13.)

Quinto punto del orden del día

Cuestiones relacionadas con las construcciones: Información actualizada sobre el proyecto de renovación de la sede (documento GB.312/PFA/5 (&Corr.))

636. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Gestión de Instalaciones) indica que si bien el proyecto ha sufrido retrasos menores en las convocatorias de licitación de algunas de las obras proyectadas, esto sólo debería tener consecuencias limitadas en el calendario de ejecución de las obras aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2010.
637. Se está realizando el inventario del amianto y sus resultados deberían estar disponibles para la próxima reunión del Consejo de Administración. La licitación para la sustitución de los 16 ascensores principales se acaba de publicar. La redacción del pliego de condiciones técnicas detalladas para la renovación de las zonas de las cocinas se completará a mediados de diciembre, y la licitación internacional correspondiente se publicará a principios de 2012. Los servicios de restaurante y cafetería permanecerán abiertos durante todo el período de renovación. El pliego de condiciones técnicas para la construcción del edificio para las oficinas provisionales (denominado el anexo) está listo, y la licitación internacional se publicará próximamente.
638. Basándose en los consejos aportados por expertos, la Oficina ha decidido organizar dos licitaciones separadas para los servicios de un «piloto del proyecto», en lugar de una licitación general. La primera licitación ya se ha lanzado. La estrategia de comunicación del proyecto se está perfeccionando en colaboración con el Departamento de Comunicación.
639. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge con satisfacción el documento presentado por la Oficina y la información oral suministrada, si bien expresa algunas preocupaciones. Su Grupo considera que la preparación del pliego de condiciones técnicas y la evaluación de las ofertas recibidas no deberían ser realizadas por los mismos consultores. Su Grupo considera que es fundamental mantener consultas con el Sindicato del Personal, en particular sobre las cuestiones relativas a la seguridad y la salud, y estima que el Sindicato del Personal debería estar representado en el comité directivo del proyecto. En cuanto al inventario del amianto, sería útil difundir información periódica sobre sus resultados, no sólo a través de documentos presentados al Consejo de Administración.
640. La oradora desea saber cuáles son las medidas prácticas que la Oficina ha previsto para instalar a la mitad de la plantilla en un tercio del edificio y qué ocurrirá si la construcción del anexo toma más tiempo de lo previsto. También solicita información acerca del equipo del proyecto ya que, según entiende, éste no se ha reunido todavía; además, pide que se confirme que en todos los contratos del proyecto se estipule el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por otra parte, considera que el registro de riesgos adjunto al documento es un tanto vago, por lo que pide que se faciliten más detalles. Por lo que se refiere a las discusiones con las autoridades suizas, solicita más información sobre su evolución. Solicita, asimismo, documentos detallados sobre decisiones anteriores relativas tanto al edificio como a las tecnologías de la información, habida cuenta de que conforme al nuevo formato del Consejo de Administración se debe proporcionar más información a sus miembros.

641. *Un miembro empleador* hace uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores y reafirma la gran importancia que su Grupo concede a la cuestión: en primer lugar, en virtud de su responsabilidad de encontrar soluciones efectivas al problema a falta de fondos específicos; y, en segundo lugar, en razón de la gran cantidad de recursos financieros necesarios, puesto que esta empresa puede comprometer otras responsabilidades esenciales de la OIT. Por estas razones, el Grupo de los Empleadores acoge favorablemente el documento, aunque considera que no es el tipo de documento que se esperaba en el marco de la nueva metodología adoptada para las secciones del Consejo de Administración. El documento proporciona cierta información, pero no conduce a ninguna orientación o decisión. El orador sugiere que, en el futuro, sería preferible proporcionar información a los miembros del Consejo de Administración en el período entre las reuniones utilizando los medios de comunicación modernos, con el fin de mantener al Consejo de Administración informado periódicamente acerca del proyecto.
642. *El GRULAC*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, acoge favorablemente el documento, si bien expresa la esperanza de que los próximos documentos se centren en mayor medida en las decisiones que el Consejo de Administración debería tomar en el contexto del proyecto. El GRULAC se pregunta si las obras de renovación afectarán a la labor del Consejo de Administración o de la Conferencia. En cuanto a la sustitución de los ascensores, no resultan claras las razones por las cuales la Oficina ha necesitado un consultor externo para evaluar las ofertas y supervisar las obras. También pide información sobre el número de ascensores actualmente en funcionamiento y pregunta por qué razón la sustitución no se puede hacer en un plazo más corto. En cuanto a la renovación de las zonas de cocinas, se pregunta cuál es su estado actual y cuál es la contribución a los gastos de renovación hecha por la empresa que presta actualmente los servicios de restauración y cafetería. Por último, solicita más información acerca de las discusiones mantenidas con las autoridades suizas acerca de la venta de las parcelas necesaria para financiar la segunda fase del proyecto.
643. *Un representante del Gobierno de Francia* acoge con satisfacción el documento, que considera es importante no sólo por los recursos financieros en juego en el proyecto, sino también porque el resultado afectará las condiciones de trabajo y, en consecuencia, la calidad de los servicios que la Oficina preste. Solicita información sobre la forma en que el proyecto se coordina con otros organismos de las Naciones Unidas con sede en Ginebra y recuerda al Consejo de Administración que, en opinión de su Gobierno, habría sido conveniente incluir el proyecto como uno de los temas prioritarios de la utilización de la Cuenta de Programas Especiales.
644. *El representante del Director General* explica que la única responsabilidad de los consultores externos que ayudan a la Oficina a evaluar las ofertas es asegurar que las ofertas recibidas se ajusten a las condiciones; estos consultores no participan en su evaluación comercial. El equipo del proyecto, en el que el Sindicato del Personal está representado, ya se ha reunido con el Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud a fin de examinar el inventario del amianto.
645. En lo que respecta a la ocupación del edificio, el orador explica que de hecho es posible ubicar a la mitad del personal en un tercio del edificio mediante la aplicación de las normas existentes. Confirma que todos los contratos relativos al proyecto incluyen las condiciones generales de contratación de la Oficina, que exigen el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Señala que el «piloto del proyecto» ayudará a la Oficina en la actualización y elaboración del registro de riesgos. Se han realizado progresos en las discusiones con el país anfitrión, pero la Oficina todavía no está en condiciones de retirar las reservas que ha formulado respecto del plan maestro «Jardin des Nations».

646. Como lo propusieron los empleadores, en el futuro la Oficina se esforzará por mantener informados periódicamente tanto al personal como a los miembros del Consejo de Administración a través de la red Internet y de otros medios modernos de comunicación. El orador toma nota de la propuesta según la cual los próximos documentos relativos al proyecto podrían presentarse únicamente a título informativo.
647. Durante la primera fase del proyecto (2012-2015), las obras no afectarán a la labor del Consejo de Administración ni de la Conferencia. Es necesario recurrir a expertos externos para la preparación del pliego de condiciones, la evaluación de las ofertas y la supervisión de la sustitución de los ascensores ya que se trata de cuestiones muy especializadas. En la actualidad, están en funcionamiento siete ascensores en cada extremo del edificio. La renovación de los ascensores se hace progresivamente para asegurar un nivel adecuado de servicio. Los pisos de la cocina han sido afectados por la carbonatación. Se trata de un problema estructural cuya solución incumbe a la OIT, y no es responsabilidad del proveedor de servicios. El orador indica que se reúne periódicamente con sus homólogos de otras organizaciones de las Naciones Unidas con sede en Ginebra para coordinar las actividades, en particular con la Organización Mundial de la Salud y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, que también están planificando renovaciones.
648. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* reitera que, si los demás miembros del Consejo de Administración no tienen objeción al respecto, el Sindicato del Personal debería estar representado en el comité directivo del proyecto con la Organización Mundial de la Salud y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, que también están planificando renovaciones.

Resultado

649. *El Consejo de Administración tomó nota del informe presentado y solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas durante la discusión.*

Sexto punto del orden del día

Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones

Progresos alcanzados en materia de inversiones en infraestructura de tecnologías de la información (documento GB.312/PFA/6/1)

650. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* manifiesta su agradecimiento a la Oficina e indica que en el documento figura casi toda la información solicitada por su Grupo en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2011. La portavoz señala que los mandantes de la OIT sólo pueden ejercer una gobernanza sobre las cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información si cuentan con más información detallada acerca de los subproyectos en ese ámbito y las consecuencias de la renovación del edificio de la sede. La portavoz solicita más información sobre el proceso de creación de la Oficina de Gestión de Proyectos y las iniciativas previstas en relación con la infraestructura de tecnologías de la información. Observa que es importante celebrar consultas con el Sindicato del Personal a este respecto.

651. *Una miembro empleadora* manifiesta su inquietud por la falta de información detallada en el documento e indica que en éste no se dedica suficiente atención a cuestiones vitales apuntadas en la reunión de noviembre de 2010 del Consejo de Administración. En particular, solicita información sobre la situación en cuanto a la readaptación del personal y a los detalles financieros y los progresos en la gobernanza de la tecnología de la información. También solicita información sobre las dificultades encontradas hasta el momento.
652. *Un representante del Gobierno del Japón* agradece a la Oficina los esfuerzos llevados a cabo y se manifiesta a favor de la iniciativa de mejora de la infraestructura. Solicita más detalles sobre los progresos realizados y en particular sobre los componentes del proyecto que figuran en los cuadros 1 y 2.
653. *Un representante del Director General* (Jefe de la Oficina de Informática y Comunicaciones – ITCOM) explica que se ha establecido una estrecha coordinación con el proyecto de renovación de la sede, el cual no afecta a la renovación del centro de datos.
654. En cuanto a las cuestiones más amplias del perfeccionamiento del personal, indispensable para que éste pueda seguir el ritmo de la rápida evolución de las tecnologías de la información modernas, el representante indica que se entregará información al respecto en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2012, en el contexto del examen de seguimiento de la Estrategia de la Tecnología de la Información 2010-2015.
655. El orador indica que el principal reto hasta el momento ha sido establecer un equilibrio entre la necesidad de mantener los servicios existentes y emprender grandes proyectos nuevos. Al respecto, observa que dos iniciativas de inversión en infraestructura de tecnologías de la información están avanzando más rápido de lo previsto gracias a la excelente colaboración de los departamentos internos, la ayuda de consultores externos y la gran dedicación del personal.
656. El representante indica que esperan cubrir el puesto de responsable de la Oficina de Gestión de Proyectos antes de que acabe el año, y describe brevemente el cometido, las obligaciones y las funciones y recursos asociados con la Oficina de Gestión de Proyectos.
657. Se han preparado el mandato, la estructura y las atribuciones para la gobernanza de la tecnología de la información y en ellos se contemplan tanto la Oficina de Gestión de Proyectos como un comité directivo de tecnologías de la información. Se espera tener terminada la estructura de gobernanza de la tecnología de la información para finales del año.

Resultado

658. *El Consejo de Administración tomó nota del informe presentado y solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas durante la discusión.*

Progresos alcanzados en la implantación progresiva de IRIS en las oficinas exteriores (documento GB.312/PFA/6/2)

659. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge con satisfacción el documento y solicita más información acerca de las lecciones extraídas en materia de formación y apoyo, así como sobre los resultados del examen de los procesos operativos llevado a cabo en el

ETD/OP-Budapest y en la Oficina Regional para los Estados Árabes en Beirut, como se indica en los párrafos 4 y 5.

660. La portavoz se pregunta si la Oficina tendrá suficiente tiempo para llevar a cabo las dos fases de IRIS en la región de África, ya que, según el calendario de implantación original, la primera fase está prevista para 2012 y la segunda para 2013. La portavoz también pregunta si se va a implantar IRIS en otras oficinas exteriores en paralelo.
661. Por último, la portavoz hace referencia al punto anterior del orden del día y observa que espera con impaciencia la aplicación de los criterios de gobernanza de la tecnología de la información, en particular la constitución de la Oficina de Gestión de Proyectos.
662. *Una miembro empleadora* expresa su agradecimiento por la información facilitada en el documento. Pide aclaraciones sobre el párrafo 2, en concreto sobre cómo se aplican en otros lugares las lecciones aprendidas y las conclusiones del examen retrospectivo de la implantación en Budapest. Le preocupa que los gastos relacionados con las tecnologías de la información no estén centralizados en todos los casos y solicita una explicación al respecto.
663. La oradora señala que los plazos de implantación de IRIS se cambian periódicamente y solicita unos plazos de implantación más precisos. Destaca que la implantación en la región de África está prevista para 2013 y pregunta si no se puede agilizar el proceso.
664. Por último, la oradora dice que en el documento no consta información presupuestaria alguna y pregunta a la Oficina si el presupuesto reservado para la implantación progresiva de IRIS en las oficinas exteriores es suficiente. Por consiguiente, solicita más información sobre la fase de actualización en que se encuentra IRIS.
665. *Un representante del Gobierno del Japón* agradece a la Oficina la información y observa la importancia que reviste IRIS para la Oficina y su personal, así como para los Estados Miembros. Se muestra complacido porque se están cumpliendo los plazos de implantación y espera que ésta siga según lo previsto.
666. *El representante del Director General*, en respuesta a las preguntas formuladas, da dos ejemplos de lecciones aprendidas y resultados de los exámenes de los procesos operativos.
667. A raíz de la lección aprendida de la implantación de IRIS en Budapest, los plazos para la formación en IRIS, la cual en un principio se concentraba en menos tiempo, se han ampliado de modo que las oficinas exteriores puedan compaginar sus labores cotidianas con la formación.
668. La lección aprendida de la implantación de IRIS en Beirut ha servido para que la Oficina sepa armonizar mejor los procesos y los procedimientos internos, el flujo de información y la delimitación de las funciones de conformidad con el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada de la OIT, con lo que se ha obtenido una distribución más equitativa de las tareas entre los miembros del personal. El representante agrega que la Oficina puede aportar más detalles sobre los resultados de los exámenes de los procesos operativos, de ser necesario.
669. Aunque la implantación de la primera fase de IRIS en la región de África no tendrá lugar en 2012 como se había planeado en un principio sino en 2013, el representante confía en que ambas fases puedan llevarse a cabo el mismo año (2013). Observa que, a condición de que la Oficina deje un margen de tiempo suficiente (unos seis meses) entre la primera y la segunda fase, y siempre que aplique las lecciones extraídas en otros lugares, la implantación en África será un éxito. El representante incide en que es una ventaja que la

Oficina Regional de la OIT para África en Addis Abeba esté en una zona horaria próxima a la de la sede, ya que así puede recibir una asistencia ampliada durante las principales horas de trabajo. Afirma que se está estudiando la agilización del proceso de implantación gradual de IRIS y señala que uno de los principales desafíos viene dado por el hecho de que la Oficina está implantando IRIS con los recursos existentes. En respuesta a las preguntas relativas a los gastos relacionados con las tecnologías de la información, el representante observa que la única financiación que ha sido descentralizada es la de la conectividad a la red en las regiones.

- 670.** *Otro representante del Director General* (Funcionario a cargo, Oficina del Director Ejecutivo del Sector de Gestión y Administración – ED/MAS) observa que la Subcomisión de Construcciones y la Subcomisión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación se han suprimido y que las cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información dependen directamente de la sección PFA del Consejo de Administración. Dichas subcomisiones permitieron en su momento abordar con mayor detalle las iniciativas relativas a las tecnologías de la información. El representante sugiere que se celebren consultas oficiosas durante la presente reunión del Consejo de Administración para determinar el formato y el contenido de los futuros documentos sobre las tecnologías de la información y la renovación del edificio de la sede. Esas consultas también brindarán una oportunidad para poner en común información más detallada sobre las tecnologías de la información.

Resultado

- 671.** *El Consejo de Administración tomó nota del informe presentado y solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas durante la discusión.*

Séptimo punto del orden del día

Otras cuestiones financieras

Informe de situación sobre el examen de los gastos (documento GB.312/PFA/7/1 (Rev.))

- 672.** *El Director General* presenta el documento y pone de relieve la importancia que reviste el examen de los gastos para los intereses a largo plazo de la Organización. Señala que ha establecido un comité interno encargado de examinar el gasto de la OIT (el Comité de Control del Gasto) que no se limitará a tratar las cuestiones relacionadas con los ahorros sino que abordará también los procesos destinados a lograr una mejor gestión de los recursos. Además, hace hincapié en el valor que tiene el Comité de Control del Gasto para seguir garantizando que todas las actividades de la OIT cumplen las normas de rentabilidad que combinan los productos y resultados de alta calidad con la eficiencia y la eficacia en cuanto a los costos. El Director General subraya que en cada presupuesto se han incluido medidas de ahorro por más de 5 millones de dólares de los Estados Unidos y que, en el contexto de crecimiento real cero, los nuevos costos han sido absorbidos para el desarrollo del personal, la seguridad del personal, las construcciones y el alojamiento, y las cuestiones de ética y de supervisión. El Director General considera que la necesidad de ahorrar tiene que ser un objetivo permanente y de máxima prioridad por el que se deben seguir desplegando esfuerzos de manera continua.
- 673.** El Director General solicita apoyo y orientación al Consejo de Administración para abordar las difíciles cuestiones derivadas de los cambios en los procedimientos y la cultura

institucionales. En cuanto a las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, asegura al Consejo de Administración que la Oficina ha celebrado consultas con el Sindicato del Personal. Además, informa al Consejo de Administración de que tiene la intención de informar periódicamente sobre los progresos realizados y las medidas adoptadas.

- 674.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* considera que el examen de los gastos ha proporcionado resultados convincentes y apoya los pasos a seguir que se describen en el documento. Con respecto a los viajes, señala que la OIT debería adoptar las prácticas introducidas en otras organizaciones. El Grupo de los Empleadores considera que la Oficina tiene que mejorar la manera en que se gestionan las autorizaciones de viaje, ya que la cuestión de la cantidad de viajes, en otras palabras, su reducción a un número apropiado, es tan importante como los costos de los mismos.
- 675.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* toma nota de la composición del Comité de Control del Gasto y lamenta que ACTRAV no haya participado en esa estructura de supervisión interna. La oradora se pregunta cómo sería posible que la evaluación de los planes de trabajo relativos al resultado 10 sobre las actividades de los trabajadores reflejara las prioridades de las organizaciones de trabajadores sin haber contado con la participación de ACTRAV. Por otro lado, expresa su preocupación con respecto a la autonomía de ACTRAV y de ACT/EMP en el terreno, ya que los directores regionales forman parte del Comité de Control del Gasto, mientras que ACTRAV y ACT/EMP están excluidas del mismo.
- 676.** La oradora señala que acoge favorablemente las medidas de ahorro propuestas. Con todo, reitera la necesidad de garantizar la calidad de los documentos con respecto a la cuestión de la extensión, y subraya que no se debería sacrificar la calidad de las actividades de la Oficina y de las condiciones de trabajo para conseguir ahorros. También hace hincapié en la necesidad de que ACTRAV participe estrechamente en el estudio de posibles economías, concretamente en los costos de producción del *Boletín internacional de investigación sindical* que publica ACTRAV. Pide a la Oficina que, en los casos en que las propuestas del Comité de Control de Gasto afecten a las funciones del personal, se comprometa a celebrar consultas con los representantes del Sindicato del Personal, y subraya la importancia que reviste el diálogo en una gama más amplia de cuestiones. Con respecto al párrafo 28, pide que se facilite información adicional sobre qué se examinará en cada apartado.
- 677.** *El grupo de los PIEM*, a través de una representante del Gobierno del Canadá, dice que apoya firmemente las medidas destinadas a reducir los gastos, así como la labor del Comité de Control del Gasto. Al respecto, el grupo indica que es adecuado considerar los viajes y las publicaciones como áreas prioritarias de examen, acoge con agrado las ideas adicionales para reducir los costos, y pide que el examen de los gastos sea lo más exhaustivo posible. Tomando nota de los ahorros que se podrían lograr armonizando los procedimientos relativos a los viajes con los procedimientos adoptados en otras organizaciones de las Naciones Unidas, pide que se proporcionen más detalles sobre las diferencias entre aquéllos y las políticas de la OIT en materia de viajes.
- 678.** Por otro lado, el grupo de los PIEM acoge con agrado la distribución en formato electrónico de los documentos que han de presentarse antes de las reuniones y de los documentos «Para información», y pide que se aclare de qué manera, durante la reunión de la Conferencia, se pondrán a disposición de los delegados las *Actas Provisionales* indispensables para la toma de decisiones. Además, el grupo está de acuerdo con el párrafo 21 y pide a la Oficina que realice un seguimiento detenido y que presente informes sobre los ahorros reales y sobre la forma en que éstos se han logrado. También solicita que se elabore un informe anual sobre las medidas para aumentar la eficiencia y los ahorros y sobre la manera en que éstos se utilizan. El grupo pide que se faciliten explicaciones sobre

el mandato del Comité de Control del Gasto y sobre sus métodos de trabajo. El grupo de los PIEM apoya las propuestas de examen de las medidas a largo plazo y pide a la Oficina que tome en consideración la posibilidad de integrar sus funciones administrativas con las de otros organismos con sede en Ginebra. El grupo de los PIEM entiende que, según el documento, la Oficina ha identificado la manera de realizar un posible ahorro de unos 460.000 dólares de los Estados Unidos, y propone que ésta ponga en práctica las medidas propuestas para reducir los costos. Por último, el grupo propone un punto que requiere decisión.

- 679.** *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno del Japón, reconoce la importancia del mandato del Comité de Control del Gasto y de la evaluación llevada a cabo en toda la Oficina para aumentar la rentabilidad, los ahorros, la eficiencia y la eficacia. El ASPAG considera muy atinada la labor relacionada con los viajes y las publicaciones y reconoce el valor de las medidas inmediatas que se han adoptado. En todo caso, es partidario de que se realice un examen continuo para lograr ahorros adicionales y armonizar las disposiciones sobre los viajes. Considera que es posible lograr ahorros adicionales si se reducen los costos de las publicaciones y se disminuye la extensión de los documentos para las reuniones. El grupo apoya los esfuerzos a largo plazo propuestos en el párrafo 22 del documento.
- 680.** El orador pide al Comité de Control del Gasto que trate de mejorar las modalidades de trabajo de la OIT. Asimismo, solicita más información básica sobre cada punto recogido en el párrafo 28 para asegurar que se lleva a cabo una discusión documentada. El ASPAG apoya los ahorros en traducción y propone que se realice un análisis de los costos y los beneficios con respecto a la creación de un departamento que responda a las necesidades relativas a la interpretación. Pide que en el próximo informe se incluyan unos logros más notables y tangibles y alienta a la Oficina a que garantice que se tenga en cuenta la opinión de los miembros del personal en todas las propuestas que afecten a sus funciones.
- 681.** *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Zimbabwe, toma nota de los importantes ahorros y esfuerzos llevados a cabo para armonizar la cuestión de los viajes con otros organismos de las Naciones Unidas. El grupo acoge favorablemente las medidas sobre los ahorros en las publicaciones. Asimismo, apoya el uso de ficheros electrónicos como primer medio de comunicación, pero hace hincapié en la necesidad de contar con un cierto nivel de flexibilidad a ese respecto para los mandantes que tienen un acceso limitado a las nuevas tecnologías.
- 682.** *Un representante del Director General* (funcionario a cargo de ED/MAS) asegura al Consejo de Administración que la calidad de los servicios ofrecidos a los mandantes es la principal preocupación del Comité de Control del Gasto. Con el fin de gestionar el proceso de manera eficaz, los equipos de trabajo se utilizan para garantizar que aquéllos que estén más interesados participen plenamente en el examen de las repercusiones y en la búsqueda de soluciones. ACTRAV y ACT/EMP participarán en todas las discusiones sobre el contenido de las actividades de los empleadores y de los trabajadores.
- 683.** La Oficina informará de ello al Consejo de Administración en la reunión de noviembre de 2012. En ese informe se describirán las medidas concretas que se hayan adoptado y los ahorros que se hayan logrado hasta la fecha gracias a dichas medidas. Asimismo, el orador propone que entretanto se celebren consultas informales con el Consejo de Administración a fin de discutir sobre los avances que se hayan realizado y de obtener orientaciones adicionales.
- 684.** La Oficina, en el marco de consultas informales, proporcionará información al Consejo de Administración sobre cuestiones como los documentos producidos durante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, o las clases en que se efectúan los viajes. Por

último, el orador asegura al Consejo de Administración que todas las medidas de reducción de costos que la Oficina pueda poner en práctica se aplicarán de inmediato.

- 685.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* prefiere que la Oficina informe sobre las medidas de reducción de costos aplicadas a la reunión de noviembre de 2012 del Consejo de Administración. Asimismo, se muestra reticente con respecto a que se utilicen recursos para informar en la reunión de marzo de 2012 sobre un proceso que todavía no ha finalizado. Reitera que la Oficina debería celebrar consultas con el Sindicato del Personal a fin de llevar a cabo su labor de manera adecuada. Señala que su Grupo apoya el punto propuesto que requiere decisión, sin enmiendas.
- 686.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que está a favor de los argumentos expuestos por el representante del Director General y subraya la eficacia de algunas consultas informales. Señala que su Grupo apoya el punto que requiere decisión propuesto tal y como está redactado actualmente, siempre y cuando se especifique que la expresión inglesa «further update» (más información actualizada) puede hacer referencia a la celebración de consultas informales. Dichas consultas permitirán que se prepare un documento para la reunión de noviembre de 2012.

Resultado

- 687.** *El Consejo de Administración tomó nota del documento presentado y solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas durante la discusión.*

Designación de un miembro del Comité de Inversiones de la Organización Internacional del Trabajo (documento GB.312/PFA/7/2)

- 688.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya el punto que requiere decisión y recomienda que la Oficina tenga en cuenta el equilibrio de género en la composición de todos los comités y comisiones de la OIT.
- 689.** *Un miembro empleador* aprueba el punto que requiere decisión en su formulación actual.

Decisión

- 690.** *El Consejo de Administración:*
- a) expresó su agradecimiento al Sr. Rolf Banz por sus años de servicio en el Comité de Inversiones;*
 - b) renovó el nombramiento del Sr. René Zagolin y del Sr. Xavier Guillon como miembros del Comité de Inversiones por un nuevo período de tres años, que expirará el 31 de diciembre de 2014, y*
 - c) designó al Sr. Max Bärtsch como miembro del Comité de Inversiones por un período de tres años, que expirará el 31 de diciembre de 2014.*

(Documento GB.312/PFA/7/2, párrafo 4.)

Grupo de trabajo especial relativo al seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
(documento GB.312/PFA/7/3)

Decisión

691. *El Consejo de Administración modificó la decisión que había adoptado en el mes de junio de 2011⁶ y autorizó la celebración de una reunión adicional del grupo de trabajo especial tripartito para examinar el texto final de su informe y tomar una decisión al respecto; dicha reunión se celebraría antes de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2012 y sería financiada con recursos del Sector de Empleo.*

(Documento GB.312/PFA/7/3, párrafo 3.)

Segmento de Auditoría y Control

Octavo punto del orden del día

Informe de evaluación anual de 2010-2011
(documento GB.312/PFA/8)

692. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores señala la alta calidad técnica del informe y los abundantes datos aportados en él, pero considera que le faltan detalles sobre cuestiones sustantivas. Respecto del cuadro 6 sobre el Marco de Políticas y Estrategias, tiene algunas dificultades para interpretar la referencia a la necesidad de que la OIT demuestre un impacto más amplio de su labor normativa, lo que podría interpretarse como un debilitamiento de la función normativa de la Organización, y pregunta por qué en el informe no se cuestiona la desigual distribución de los recursos de cooperación técnica, que se concentran en los resultados 1 y 16. Se pregunta cómo se pueden considerar suficientes los recursos destinados a los demás resultados, incluido el resultado relativo a las actividades de los trabajadores, que representó tan sólo el 1,5 por ciento del gasto total en cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios para los programas por país y los productos mundiales. Pide a la Oficina que aumente la participación de los mandantes en el diseño de los proyectos y la integración de las normas internacionales del trabajo en los proyectos.*
693. *Sobre las enseñanzas aprendidas de los PTDP, hace hincapié en la necesidad de tomar en consideración la naturaleza interrelacionada del apoyo respecto de los cuatro objetivos estratégicos de trabajo decente y de alejarse de un enfoque de la financiación basado en los proyectos. Pese a no ser partidaria de un enfoque único que se aplique a todos los casos, la oradora insiste en que en la Declaración sobre la Justicia Social se indica que los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. Por lo tanto, tampoco está a favor de un «enfoque a la carta». También pide a la Oficina que ponga en marcha mecanismos para que la participación de los interlocutores sociales en el diseño y las evaluaciones de los proyectos sea una condición *sine qua non*, tal y como se recomienda en el informe. Pide información sobre la evaluación interna ya finalizada del PTDP para la República Árabe Siria en el contexto actual.*

⁶ Documento GB.311/7/2 (Corr.).

- 694.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* acoge con agrado la calidad del documento. En general, considera que los mandantes deberían estar mejor capacitados para participar en las evaluaciones, y que ACTRAV y ACT/EMP deberían desempeñar una función determinante al respecto. Recuerda que el Grupo de los Empleadores siempre ha abogado por los Programas de Trabajo Decente basados en la demanda más que en la oferta, y considera que cada actividad debería producir resultados concretos para satisfacer las necesidades de los mandantes. Los empleadores indican que esos puntos ya se abordan en el informe y se han inducido en las recomendaciones.
- 695.** El Grupo de los Empleadores invita a la Oficina a intensificar sus esfuerzos respecto del seguimiento de las evaluaciones y aprueba la estrategia del conocimiento, que debería facilitar el intercambio de información. El Grupo de los Empleadores hace suyas las opiniones de la Oficina sobre las responsabilidades y considera que el personal directivo desempeña una función esencial.
- 696.** Con respecto a la evaluación de impacto, el Grupo de los Empleadores considera que los indicadores no siempre reflejan los progresos realizados. Por último, dado el contexto actual, el portavoz considera que existe una necesidad urgente de que la Oficina defina sus prioridades con mayor precisión.
- 697.** *El grupo de los PIEM*, a través del representante del Gobierno de los Países Bajos, considera que el informe es muy valioso en el sentido de que documenta la aplicación de la estrategia de evaluación e intenta detectar las deficiencias en el marco de la gestión basada en los resultados (GBR) de la OIT. El grupo toma nota de las mejoras realizadas en el seguimiento de las recomendaciones de la evaluación, pero piden que en el futuro haya una mayor transparencia en las consultas realizadas sobre los temas propuestos para las evaluaciones de alto nivel. Asimismo, considera que el análisis que figura en el cuadro 6 es atinado, pero manifiesta su preocupación por las limitaciones de la propuesta de aplicación a largo plazo de la medición del impacto, que debería ser factible como parte del sistema de GBR e incorporarse a los informes recurrentes lo antes posible. El grupo toma nota de los resultados favorables encontrados en el metanálisis de la cooperación técnica, y pregunta cómo podría asumirse la atribución a la OIT habida cuenta de las deficiencias señaladas en la supervisión.
- 698.** El grupo de los PIEM hace un llamamiento a la Oficina para que ponga en práctica las propuestas y lecciones presentadas en el informe, y solicita que se incluya un nuevo punto para decisión en el que se pida una actualización de su aplicación para marzo de 2012.
- 699.** *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de China, invita a la Oficina a mejorar el uso de las evaluaciones mediante la aplicación de las recomendaciones y el desarrollo de la capacidad de los mandantes. Hablando únicamente en nombre del Gobierno de China, el orador toma nota de las mejoras en el seguimiento de las evaluaciones descentralizadas y de la gestión del conocimiento, y apoya la petición de que se mejore el marco de responsabilidades orientado hacia los resultados.
- 700.** *Un representante del Gobierno de Francia* considera que el informe arroja luz sobre la forma en que la evaluación se está utilizando en la Oficina y sobre el modo en que contribuye al sistema de GBR, que considera como un avance positivo hacia la institucionalización de una cultura de la evaluación.
- 701.** *Un representante del Gobierno de la India* acoge con satisfacción la sección sobre la aplicación de las evaluaciones de las iniciativas financiadas con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), que incluyen el proyecto de GBR sobre empleos verdes en la India. También toma nota de los avances en la aplicación de la

estrategia de evaluación para 2011-2015 y de los progresos señalados respecto del seguimiento de los resultados de la evaluación.

- 702.** *Un representante del Director General* (Director de la Unidad de Evaluación) señala que han dispuesto de muy poco tiempo, desde la adopción de la nueva estrategia en marzo de 2011, para presentar un informe en el nuevo formato más extenso. También se refiere a los detallados informes de referencia preparados para ofrecer un fundamento adicional respecto de las metodologías, las conclusiones, las enseñanzas aprendidas y las recomendaciones de los diversos metaestudios y evaluaciones. En cuanto a la desigual distribución de los recursos de cooperación técnica entre los 19 resultados, explica que todo lo que EVAL puede hacer es garantizar que todos los proyectos se evalúen de acuerdo con los procedimientos vigentes.
- 703.** El orador señala que las evaluaciones muestran la correlación positiva existente entre la participación de los mandantes y la sostenibilidad de los PTDP y los proyectos. EVAL aboga por la participación de los mandantes en el diseño de las evaluaciones, y ha realizado progresos en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes. El seguimiento dado por la dirección a las recomendaciones relativas a las evaluaciones en el nivel de la gobernanza, así como a aquellas relativas a los proyectos, ha mejorado significativamente; el cumplimiento de las recomendaciones relativas a los proyectos ha aumentado del 50 al 72 por ciento.
- 704.** El representante del Director General manifiesta que el examen del Marco de Políticas y Estrategias que figura en el cuadro 6 ha surgido como parte de la nueva estrategia que requiere que EVAL examine la eficacia general del desempeño. Pese a los progresos sustantivos realizados en materia de GBR, se requiere un mayor fortalecimiento del marco de supervisión y evaluación, de las estrategias, de las hipótesis de trabajo, de los planes de trabajo basados en los resultados y del trabajo en equipo, como parte de un proceso continuo y gradual. Explica que la metaevaluación se basa en las evaluaciones realizadas por 59 evaluadores externos, lo que confiere credibilidad a la información contenida en el informe acerca del desempeño de la OIT.
- 705.** En cuanto al punto de decisión revisado propuesto, advierte del peligro de avanzar demasiado rápido en la introducción de evaluaciones de impacto en los informes recurrentes, ya que esto exigiría tiempo y una inversión considerable en los mecanismos de supervisión y evaluación. El informe adicional solicitado para marzo aumentará la carga de trabajo de la Oficina respecto de la presentación de informes.
- 706.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* acepta la propuesta del grupo de los PIEM de modificar el punto que requiere decisión.
- 707.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* considera que no se debería cargar innecesariamente a la Oficina con trabajo. No obstante, como el Grupo de los Trabajadores aprueba la modificación propuesta por los gobiernos, el Grupo de los Empleadores opta por hacer lo mismo.
- 708.** *El grupo de los PIEM*, a través del representante del Gobierno de los Países Bajos, está de acuerdo con la interpretación del Presidente en el sentido de que el informe que se prevé instaurar consistiría en nuevas recomendaciones acerca del seguimiento y sería sometido a consultas informales con los Grupos.

Decisión

709. *El Consejo de Administración:*

- a) *confirmó las prioridades para el programa de trabajo, y*
- b) *solicitó al Director General que presentara al Consejo de Administración, para adopción en su 313.ª reunión (marzo de 2012), un documento que contuviera recomendaciones sobre la manera de poner en aplicación las sugerencias y de cumplir las próximas etapas previstas, incluida la incorporación de las evaluaciones de impacto en los informes sobre las discusiones recurrentes, como parte de los mismos.*

(Documento GB.312/PFA/8, párrafo 85, en su forma enmendada.)

Noveno punto del orden del día

Discusiones sobre las evaluaciones de alto nivel: Estrategias y evaluaciones de los Programas de Trabajo Decente por País (documento GB.312/PFA/9)

- 710. *Un miembro empleador expresa el agradecimiento de su Grupo por los documentos presentados. Los empleadores desean saber cómo tiene pensado la Oficina realizar el seguimiento del documento, habida cuenta de que no se prevén repercusiones financieras. Es de lamentar que la Oficina no haya propuesto ninguna solución clara a los problemas en materia de coordinación surgidos en relación con la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación. Si bien la estrategia se ha aplicado con éxito, el Grupo de los Empleadores considera que es necesaria una mayor cooperación de los interlocutores sociales. El orador también hace hincapié en la necesidad de tener en cuenta las enseñanzas extraídas y las recomendaciones formuladas en el documento, y añade que el Grupo de los Empleadores desea que se le mantenga informado acerca del seguimiento.*
- 711. Los empleadores acogen con satisfacción la adopción de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), y los progresos realizados en la lucha contra esa lacra, pero ponen en guardia contra una excesiva complacencia. Los esfuerzos deberían centrarse en la movilización de recursos y en la participación de los interlocutores sociales en el programa financiado por el Fondo Mundial y las Naciones Unidas.
- 712. En opinión de los empleadores, la evaluación de la Agenda de Bahía para el Trabajo Decente es demasiado ambiciosa para permitir una evaluación precisa de las diferentes intervenciones. El orador lamenta que los empleadores del Brasil no hayan estado suficientemente implicados en el proceso. Para terminar, el Grupo de los Empleadores apoya el punto que requiere decisión.
- 713. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores suscribe las recomendaciones contenidas en la evaluación de la estrategia de la OIT para eliminar la discriminación, y señala que los donantes deben asignar recursos para todas las dimensiones de esa labor, y no sólo para la dimensión de género. La actual estrategia para la consecución del resultado 17, apropiadamente vinculada con las normas internacionales del trabajo, podría reforzar la base para la coherencia de políticas de la OIT en el marco de la promoción del programa sobre la justicia social. La oradora también invita a la OIT a seguir colaborando con los*

mandantes para mejorar la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 y asegurar que las cuestiones de la lucha contra la discriminación se tratan adecuadamente en los PTDP. El informe es sumamente oportuno, habida cuenta de la supresión progresiva del mecanismo de seguimiento de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Declaración de 1998), de la presentación del próximo *Estudio General* y de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- 714.** En lo que respecta a la evaluación de la estrategia para hacer frente al VIH y el sida, los trabajadores consideran acertado que en el informe se haga hincapié en la adopción de enfoques tripartitos, aprovechando la ventaja comparativa de la OIT, así como en la incorporación del Programa de Trabajo Decente, de carácter más amplio, incluidas las cuestiones sobre género y sobre la economía informal. Los trabajadores piden que se asignen recursos adecuados para ayudar a los mandantes a aplicar de manera efectiva la Recomendación núm. 200 en los niveles nacional, sectorial y de empresa. Por último, en lo que respecta al informe de evaluación de la Agenda de Bahía, la portavoz hace suyas las observaciones formuladas por los sindicatos del Brasil. Considera que la valiosa experiencia descrita podría servir de ejemplo para otros estados del Brasil y otros países, y pregunta si se está considerando la posibilidad de realizar talleres. Para terminar, apoya el punto que requiere decisión.
- 715.** *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Egipto, hace hincapié en el apoyo a las políticas de no discriminación mediante la ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), por parte de todos los países de África y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), por parte de 51 países. En particular, el orador hace notar la correspondencia entre las 17 metas del Programa de Trabajo Decente en África de 2007 y los 19 resultados previstos en el Programa y Presupuesto. Ahora bien, es necesario adoptar un enfoque holístico y se precisan más recursos, en particular para reducir los efectos negativos de la crisis en la discriminación. Para terminar, el grupo apoya el punto que requiere decisión.
- 716.** *El grupo de los PIEM*, a través de un representante del Gobierno de los Países Bajos, considera que, si bien las recomendaciones formuladas en el marco de las distintas evaluaciones son útiles, hubiera deseado que se facilitara más información sobre el impacto de las estrategias y los programas. El grupo solicita a la Oficina que mejore la viabilidad de la evaluación de la estrategia relativa a la eliminación de la discriminación para que, en las futuras discusiones en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), pueda tenerse en cuenta la información sobre su impacto. En opinión del grupo de los PIEM, las recomendaciones 5 y 6 de la evaluación de la estrategia para hacer frente al VIH son especialmente importantes, al pedir que se concentren los esfuerzos en un reducido número de países prioritarios y que se consolide la dotación de personal. El grupo solicita a la Oficina que aborde la situación de los grupos de alto riesgo, como los trabajadores del sexo y los jóvenes, y que indique de qué manera se integrarían las recomendaciones en una discusión de los órganos rectores de la OIT sobre la estrategia para hacer frente al VIH. Considera útil la evaluación de la Agenda de Bahía, y pide a la Oficina que encuentre la manera de aplicar las enseñanzas extraídas a otros Programas de Trabajo Decente por País. Para terminar, el grupo apoya el punto que requiere decisión.
- 717.** *Un representante del Gobierno del Brasil* da información actualizada sobre la marcha de las actividades que se llevan adelante en Bahía. Se están celebrando varias conferencias sobre el trabajo decente en el conjunto del país, a partir de la experiencia adquirida en Bahía. El éxito del programa subnacional sobre trabajo decente ofrece excelentes perspectivas para la cooperación Sur-Sur.

718. *Un representante del Gobierno de la India* expresa su agradecimiento a la Oficina por sus esfuerzos para que la eliminación de la discriminación sea aún más pertinente, eficiente y efectiva gracias a la mejora de la gestión de los conocimientos, del seguimiento y del fortalecimiento de la capacidad. En lo que respecta a la estrategia de la OIT para hacer frente al VIH, insiste en la necesidad de centrarse en el sector informal.
719. *Una representante del Director General* (Directora de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe) explica que la Agenda de Bahía para el Trabajo Decente se convirtió en un programa en 2008 y que ésta se está integrando en el programa nacional a través de una serie de conferencias que se celebrarán hasta mayo de 2012. Explica que la continuidad del programa se ha garantizado a través de un fondo especial que depende de contribuciones público-privadas. La Oficina Regional utilizará la experiencia de Bahía en su programa de cooperación Sur-Sur.
720. *Otro representante del Director General* (Director Ejecutivo, ED/NORM) insiste en la importancia de que la Oficina actúe con suma eficacia y eficiencia para eliminar la discriminación y esboza dos cuestiones que serán examinadas. En primer lugar, para evitar los consiguientes riesgos de fragmentación al abordar este tema mediante un enfoque múltiple, tal como se indica en la evaluación, la Oficina dedicará mayores esfuerzos a coordinar la labor de distintos sectores de la Oficina. En segundo lugar, con el fin de mejorar la viabilidad de la evaluación de la estrategia, se consultará a la Unidad de Evaluación sobre las medidas que habrán de adoptarse. Los resultados de las evaluaciones también se integrarán en los Informes Globales y en las discusiones celebradas en la CIT sobre el seguimiento de la Declaración de 2008.
721. *Otro representante del Director General* (Director del Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo – ILO/AIDS) asegura al Consejo de Administración que las recomendaciones contenidas en la evaluación reflejan el planteamiento de la Oficina, en particular al centrarse en mayor medida en la lucha contra el VIH en la economía informal a través de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y al operar más en torno a los países y menos por proyectos. La aplicación de la Recomendación núm. 200 encabezaría las acciones, y la Oficina mantendría informado al Consejo de Administración de los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones a través de los procedimientos establecidos.

Decisión

722. ***El Consejo de Administración solicitó al Director General que tuviera en cuenta las constataciones, recomendaciones y enseñanzas extraídas de la evaluación independiente.***

(Documento GB.312/PFA/9, párrafo 110, en su forma enmendada.)

Décimo punto del orden del día

Examen del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) (documento GB.312/PFA/10)

723. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* recuerda que, al crearse el IOAC en 2007, el Grupo de los Trabajadores se había mostrado escéptico en cuanto al valor añadido que éste podía aportar a la OIT. El Grupo de los Trabajadores recalca la importancia de los órganos

de supervisión independientes y dice que, en aras de una mayor eficiencia, habría que mejorar los numerosos órganos de supervisión existentes en la OIT, en lugar de que la OIT invierta en la creación de un nuevo órgano. La portavoz del Grupo de los Trabajadores declara que, con el fin de llegar a un consenso y de respetar el principio del tripartismo, los trabajadores ya aprobaron la creación del IOAC en el pasado, y que estarán preparados para hacerlo de nuevo, pero en el entendido de que los principios tripartitos de la Organización se reconozcan plenamente y de que el IOAC no sustituirá de manera alguna las responsabilidades de control y otras funciones de la PFA.

- 724.** La oradora alude a varias recomendaciones incluidas en el anexo. El Grupo de los Trabajadores coincide con las observaciones formuladas por la Oficina en las recomendaciones núms. 2 y 9. En relación con la recomendación núm. 3, se pide que se aclare el significado de la última oración, que reza: «La consideración de otros elementos como la representación geográfica o el género debería ser secundaria», ya que ésta es contraria a los valores de la OIT y podría interpretarse también en el sentido de que los representantes sindicales no deberían formar parte del IOAC. Los trabajadores apoyan la segunda opción de la recomendación núm. 4, y respaldan las recomendaciones núms. 5 y 6. En cambio, refutan la justificación de la recomendación núm. 7; además, el Grupo de los Trabajadores no apoya la recomendación núm. 10, en la que se propone incluir un examen de las actividades y el desempeño de la función de evaluación de la OIT como parte de su mandato. Con el fin de facilitar el consenso, la oradora apoya el punto que requiere decisión.
- 725.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* apoya las numerosas recomendaciones incluidas en el informe, e indica que algunas de éstas merecen una discusión más detenida. Los empleadores apoyan el punto que requiere decisión presentado en el documento.
- 726.** Con respecto al proceso de selección, el orador invita a la Oficina a que celebre consultas rápidamente para que el proceso pueda ratificarse el próximo mes de marzo. Es importante que los miembros del IOAC sean competentes y que sean expertos independientes. La tarea más difícil sería determinar la manera de llevar a cabo la selección. Los empleadores desean que en la revisión del mandato del IOAC se fortalezcan los vínculos entre dicho Comité y el Consejo de Administración.
- 727.** La elección de un nuevo Director General y la reforma del Consejo de Administración brindarán a este último la oportunidad de examinar todas las funciones de evaluación y auditoría, en particular en lo que respecta al proceso de nombramientos, a la independencia de los miembros del IOAC y a su relación con el Consejo de Administración. Los empleadores esperan que la reunión de noviembre de 2012 se preparará cuidadosamente a dicho efecto ya que, antes de revisar el mandato del IOAC, es importante determinar el lugar exacto que este Comité debería ocupar en el conjunto de los procedimientos de auditoría y control.
- 728.** *El grupo de los PIEM*, a través de un representante del Gobierno del Japón, subraya que el IOAC debe desempeñar una función esencial y singular, y que la aprobación del establecimiento del mismo como órgano permanente permitiría a la OIT alinearse con las demás organizaciones de las Naciones Unidas. Coincide con las conclusiones contenidas en las recomendaciones formuladas por la empresa de consultoría, en particular las relativas al proceso de selección. El grupo de los PIEM acoge con satisfacción la celebración de consultas oficiosas y considera que éstas deberían iniciarse inmediatamente. Alienta a la Oficina a que facilite los proyectos de documentos pertinentes. El grupo de los PIEM apoya el punto que requiere decisión.
- 729.** *El GRULAC*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, expresa su apoyo al IOAC y su opinión de que un comité permanente podría asegurar la supervisión eficaz de

la OIT. Tras evaluar las recomendaciones, pide que algunos temas se debatan más a fondo, como el mandato y el proceso de selección. A reserva de que se celebren discusiones tripartitas en el futuro, tal como se pide en el punto que requiere decisión, el GRULAC apoya el punto que requiere decisión.

- 730.** *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Egipto, expresa su apoyo a algunas de las recomendaciones que figuran en el anexo. Subraya que el proceso de selección debe ser más abierto y transparente y que es necesario celebrar más discusiones sobre el tema del mandato. El orador elogia el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI), titulado *The audit function in the United Nations system* (la función de auditoría en el sistema de las Naciones Unidas) e indica que el informe de la empresa de consultoría podía haberse preparado mediante una colaboración más estrecha con la DCI. El grupo africano considera que la adopción de decisiones relativas al mandato y al proceso de selección debía haber precedido el punto que requiere decisión, aunque afirma que, para facilitar el consenso, apoyará el punto que requiere decisión, aunque propone enmendarlo para que diga que las consultas oficiosas deberían armonizarse con el informe de la DCI y las prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas.
- 731.** *Una representante del Gobierno del Canadá* apoya la enmienda propuesta por el grupo africano, al interpretar que el objetivo principal de la enmienda es garantizar que se facilite a los mandantes toda la información pertinente.
- 732.** *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que el mandato definido con la empresa de consultoría exige explícitamente tener en cuenta el informe de la DCI, así como las prácticas de otras organizaciones internacionales.
- 733.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* no apoya la enmienda propuesta al punto que requiere decisión.
- 734.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* considera que la enmienda propuesta se presta a confusión, y que su Grupo podría apoyarla; no obstante, su Grupo apoya el punto que requiere decisión formulado en el documento de la Oficina. El orador sugiere esperar a que se lleve a cabo un examen de las funciones de evaluación y auditoría que tendrá lugar en noviembre con el fin de debatir la función de la DCI.

Decisión

735. El Consejo de Administración:

- a) estableció el Comité Consultivo de Supervisión Independiente como órgano consultivo permanente que rinde informe al Consejo de Administración;**
- b) amplió el mandato de los cinco miembros actuales del Comité Consultivo de Supervisión Independiente hasta el 16 de noviembre de 2012, con arreglo a las modalidades y condiciones vigentes aprobadas por el Consejo de Administración en su 300.ª reunión (noviembre de 2007), y**
- c) solicitó al Director General que continuara facilitando las consultas oficiosas con vistas a formular propuestas al Consejo de Administración sobre:**
 - i) el proceso de selección de los miembros del Comité Consultivo de Supervisión Independiente, en su 313.ª reunión (marzo de 2012), y**

ii) la revisión del mandato del Comité Consultivo de Supervisión Independiente, a más tardar, en su 315.^a reunión (noviembre de 2012).

(Documento GB.312/PFA/10, párrafo 8.)

Undécimo punto del orden del día

Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (DCI): informes de la DCI (documento GB.312/PFA/11)

- 736.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* expresa preocupación acerca de distintos elementos del documento y señala también que las conversaciones al respecto son cada vez más breves. El Grupo de los Empleadores está convencido de que la DCI podría ser de utilidad si sus informes estuvieran mejor focalizados en la OIT y si el Consejo de Administración los utilizara con mayor frecuencia. Al respecto, sería una buena idea que un miembro de la DCI presentara el documento y los distintos informes, haciendo hincapié en los aspectos pertinentes para la OIT. El Grupo de los Empleadores no puede expresar sus opiniones respecto de las cuestiones mencionadas en los párrafos 24 y 25; primero, necesita saber si se debería mantener o no la colaboración con la DCI. En cualquier caso, antes de que pueda tomarse una decisión sobre la cuestión de los recursos, debería celebrarse un debate global acerca de todas las funciones de evaluación y auditoría de la Organización.
- 737.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que el informe sobre un sistema más coherente de apoyo de las Naciones Unidas a África es motivo de inquietud, en particular en relación con el hecho de que no se han tomado en consideración algunos de los comentarios de la Oficina respecto del proyecto del informe, ya que en éste no se menciona a los interlocutores sociales y se pasa por alto la burocracia adicional que resultaría del establecimiento del comité directivo de alto nivel para supervisar las actividades del mecanismo de coordinación regional (MCR) propuesto. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con la Oficina respecto del párrafo 8, en el que se afirma que la cuestión de los centros de servicios deslocalizados no afecta a la OIT. El Grupo de los Trabajadores respalda la postura de la Oficina, tal como figura en el párrafo 11, en relación con la selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como los comentarios de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (JJE) y de la Oficina, según los cuales «la adopción de 18 criterios de referencia para orientar y medir los esfuerzos encaminados a lograr una organización más eficiente y eficaz» resultaría compleja. La oradora lamenta que en el informe no se tome en cuenta la estructura tripartita de la OIT. El Grupo de los Trabajadores coincide con la Oficina y la JJE en oponerse a la recomendación en la que se preconiza que la DCI investigue las acusaciones de represalias o de amenazas de represalias en los casos en que la oficina de supervisión interna se niegue a hacerlo. Asimismo, el Grupo de los Trabajadores respalda las recomendaciones relativas a la protección medioambiental, que deberán aplicarse a su debido tiempo, en función de los recursos disponibles. La oradora exhorta a la Oficina a que realice la revisión de los gastos de viaje en consulta con el Sindicato del Personal.
- 738.** En lo que respecta al punto que requiere orientación, contenido en el párrafo 24 del documento, la oradora reitera varias cuestiones preocupantes relacionadas con las labores de la DCI, incluidos los costos importantes que supone el seguimiento de las recomendaciones. La Oficina debería elaborar un documento destinado al Consejo de Administración sobre los diferentes niveles de supervisión y control, sus funciones, costos

y beneficios, a fin de permitir que el Consejo de Administración comprenda mejor el valor añadido que aporta la DCI y adopte con conocimiento de causa las decisiones sobre las actividades de seguimiento.

739. *Una representante de los Estados Unidos* pide aclaraciones a la Oficina respecto del cálculo del costo previsto de la contribución al sistema de seguimiento de las recomendaciones de la DCI, mencionado en el párrafo 24. La Oficina debería seguir realizando un seguimiento de las recomendaciones de la DCI, de su aplicación, y de su eficiencia y de los ahorros logrados a lo largo del tiempo.
740. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Egipto, subraya cuán importante es la cooperación entre la DCI y las organizaciones participantes. Solicita a la OIT que adopte varias medidas para fortalecer su colaboración con la DCI, a saber: i) celebrar, en el futuro, reuniones oficiales de alto nivel con los inspectores de la DCI; ii) participar con mayor dinamismo en la aprobación y la aplicación de las recomendaciones de la DCI relativas al mandato de la OIT, las cuales son aprobadas sin comentarios de la JJE; iii) respaldar el desarrollo del sistema computarizado de seguimiento de las recomendaciones de la DCI mencionado en el párrafo 24; y iv) tomar medidas respecto de la propuesta de establecer un comité directivo de alto nivel para supervisar las actividades del MCR en África. El orador propone que el Consejo de Administración examine un punto para decisión en el que se solicite al Director General que someta al Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2012, un informe detallado acerca de las medidas adoptadas por la Oficina para aplicar las recomendaciones de la DCI.
741. *Un representante del Gobierno de Francia* apoya la declaración del Grupo de los Empleadores en la que se solicita que un representante de la DCI realice una presentación a los miembros del Consejo de Administración sobre los distintos informes de la Dependencia que son pertinentes para la OIT. Ello incluiría tanto los informes relativos a cuestiones de interés a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas como otras directamente relacionadas con la Oficina, puesto que estos informes constituyen una fuente de información y convergencia importante para la armonización del sistema de las Naciones Unidas. El orador subraya la complementariedad de la DCI con el mecanismo de supervisión de la OIT más amplio y la necesidad de que la Organización realice un seguimiento de las recomendaciones de la DCI.
742. *Una representante del Gobierno del Canadá* se dice preocupada por el hecho de que las conversaciones sobre la DCI son cada vez más breves, lo que no permite que se examinen adecuadamente los informes de la Dependencia. Respalda la propuesta del Grupo de los Empleadores de que se celebre una discusión más amplia sobre el mecanismo de supervisión de la OIT, y coincide en la necesidad de comprender mejor el trabajo de la DCI y cómo sacarle el mayor provecho. Así pues, solicita a la Oficina que coordine la celebración a principios de 2012 de una reunión de información entre la DCI y los mandatos tripartitos para examinar cómo aprovechar al máximo el trabajo y las recomendaciones de la DCI.
743. *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de China, destaca la necesidad de evaluar la eficacia y la eficiencia del actual marco de cooperación a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas, y de identificar mejores prácticas y métodos en materia de colaboración para incrementar la coherencia en el sistema de las Naciones Unidas, lo que a su vez evitará la duplicación del trabajo y la dispersión de los recursos. El grupo de Asia y el Pacífico apoya firmemente las iniciativas de la DCI, cuyo propósito es evaluar y aclarar las funciones y responsabilidades dentro del sistema de las Naciones Unidas y entre órganos diferentes. El orador alude a la Resolución 60/258 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que se propugna un mayor diálogo entre la DCI y las

organizaciones participantes, incluida la OIT. Solicita a la Oficina que reafirme su compromiso de aplicar una gestión basada en resultados y procurar la armonización de sus prácticas. La Oficina debería facilitar información acerca de su participación en los tres comités de alto nivel, en particular en el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

- 744.** Por invitación del Presidente del Consejo de Administración, toma la palabra el Presidente de la DCI. Éste subraya varios ámbitos en los que debería fortalecerse la cooperación de la OIT con la DCI, identifica varias lagunas en el documento presentado por la Oficina y exhorta a la OIT a que respalde el sistema computarizado de seguimiento de las recomendaciones de la DCI, mencionado en el párrafo 24.
- 745.** *Un representante del Director General* (Director, PROGRAM) aborda cuatro puntos. En primer lugar, la práctica de la Oficina siempre ha consistido en presentar informes respecto de los informes de la DCI con los comentarios de la JJE, lo que explica los posibles retrasos en la transposición del contenido de todos los informes de la DCI en los documentos sometidos al Consejo de Administración. En segundo lugar, la OIT se ve confrontada a una dificultad especial debido a que su estructura tripartita singular con frecuencia no se refleja adecuadamente en los documentos de la DCI. En tercer lugar, el gran número de recomendaciones de la DCI transmitidas a la Oficina — más de cien al año — supone dificultades concretas respecto de su aplicación, en particular puesto que a menudo se presentan en términos generales y no tienen en cuenta los costos. Por último, la Oficina toma nota debidamente de la propuesta de celebrar conversaciones oficiosas sobre la forma en la que la Oficina debería ocuparse de los informes de la DCI y sobre el valor que agregan a las funciones de auditoría y gobernanza de la Oficina.
- 746.** *El Grupo Gubernamental*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, agradece al representante de la DCI por su declaración, solicita que en el futuro haya más intercambios con la Dependencia e invita a la Oficina a presentar las recomendaciones de la DCI pertinentes al Consejo de Administración, junto con sus comentarios.

Resultado

- 747.** *El Consejo de Administración tomó nota del informe presentado e invitó a la Oficina a tomar en consideración las opiniones expresadas durante el debate.*

Segmento de Personal

Duodécimo punto del orden del día

Declaración del representante del personal (documento GB.312/PFA/12)

- 748.** La declaración del representante del Sindicato del Personal se reproduce en el anexo I.

Decimotercer punto del orden del día

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (documento GB.312/PFA/13)

749. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* pide que se aclare si la referencia que se hace en el artículo 14.7 del Estatuto del Personal a la obligación del Director General de consultar al Sindicato del Personal sobre toda enmienda que se proponga al Estatuto del Personal no debería sustituirse por una obligación de negociar cualquier enmienda propuesta.
750. *El Consejero Jurídico* indica que el Consejo de Administración optó por utilizar la expresión «previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación» a fin de dar efecto al Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento concertado en 2000 entre el Director General y el Sindicato del Personal. La sustitución del término «consulta» por cualquier otro término en el Estatuto del Personal es una decisión discrecional que sólo el Consejo de Administración puede adoptar.

Decisión

751. *El Consejo de Administración:*

- a) *tomó nota de la recomendación formulada por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) relativa al aumento del 0,13 por ciento de los sueldos básicos/mínimos y los incrementos consiguientes de los pagos por separación del servicio para el personal del cuadro orgánico y de las categorías superiores, y autorizó al Director General a aplicar ese incremento en la OIT, mediante enmiendas al Estatuto del Personal de la OIT, a reserva de su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas;*
- b) *aprobó la siguiente enmienda al artículo 14.7 del Estatuto del Personal de la OIT:*

El Director General puede, previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación, y con la aprobación del Consejo de Administración, introducir enmiendas en el Estatuto del Personal, sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios. El Director General ~~enmendará~~ puede también enmendar el Estatuto, sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios, y después de haber consultado a la Comisión Paritaria de Negociación, para dar efecto a las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y a las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas por recomendación de esta Comisión sobre 1) las escalas de sueldos, 2) las tasas de las prestaciones y los subsidios ~~(con excepción de pensiones, prestaciones por familiares a cargo, subsidio de educación, viaje de vacaciones al hogar nacional, subsidio de repatriación e indemnización por terminación de contrato)~~, las condiciones requeridas para tener derecho a tales prestaciones y subsidios, y las condiciones de viaje, y 23) la clasificación de los destinos a los efectos de la aplicación de los ajustes pertinentes, así como en lo relativo a cuestiones que no susciten controversia ni tengan repercusiones financieras o de política significativas. El Consejo de Administración será informado de tales enmiendas.

- c) *decidió que la Oficina le informaría sobre las cuestiones relativas al sistema común y las consiguientes enmiendas al Estatuto del Personal de la OIT una vez al año, por lo general en su reunión de primavera.*

(Documento GB.312/PFA/13, párrafos 5 y 12.)

Decimocuarto punto del orden del día

Enmiendas al Estatuto del Personal

752. *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos – HRD) explica al Consejo de Administración que el punto se inscribió en el orden del día del Segmento de Programa, Presupuesto y Administración (PFA) en previsión de la concertación de un posible acuerdo sobre los procedimientos de contratación y selección en el contexto del proceso de mediación iniciado a principios de 2011. La oradora precisa que todavía no se ha alcanzado un acuerdo definitivo y que, por consiguiente, facilitará a los miembros del Consejo de Administración información actualizada sobre los progresos realizados y las cuestiones pendientes.
753. El proceso de mediación entre la Oficina y el Sindicato del Personal se inició en torno a cuestiones relativas a la contratación y selección. Además, se determinaron otros ámbitos prioritarios, a saber: i) aclaración del alcance del convenio colectivo en la OIT, incluida una mejor definición de los ámbitos que han de ser objeto de negociación, consulta e información; ii) un examen de los tipos de contrato y de las políticas; y iii) la clasificación de los puestos.
754. Se celebraron cuatro reuniones conjuntas de mediación, en febrero, marzo, mayo y octubre de 2011.
755. La oradora se complace en informar que se ha llegado a un acuerdo con el Sindicato del Personal sobre los principios básicos aplicables a una revisión general de los procedimientos de contratación y selección y que ambas partes han avanzado con miras a encontrar soluciones viables. Sin embargo, en la mediación no se logró progresar con respecto a una diferencia pendiente entre las partes: el recurso a evaluadores externos en el proceso de contratación.
756. El Sindicato del Personal ha considerado que el recurso a evaluadores externos constituye un incumplimiento del convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación y selección y se ha movilizado en torno a esta cuestión, en particular con un llamamiento para una acción global en noviembre de 2010. La oradora explica que las partes sí habían convenido en 2000 en que los exámenes del centro de evaluación estarían a cargo de personal interno, designado conjuntamente por la Administración y el Sindicato del Personal. Lamentablemente, ello resultó inviable para poder realizar una contratación eficaz y oportuna. Como miembros del personal de la OIT, los evaluadores internos se contrataron principalmente para ocuparse de la consecución de los objetivos y resultados previstos en el Programa y Presupuesto aprobado, por lo que rara vez están disponibles para realizar tareas relacionadas con los recursos humanos, que son de carácter voluntario, toman mucho tiempo y requieren una formación periódica. Para ilustrar la magnitud de la labor, explica que en el segundo ejercicio del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) de 2011 hubo 38 concursos que precisaron 120 intervenciones del centro de evaluación. Al disponer sólo de 12 evaluadores internos, la Oficina no pudo garantizar que dichos evaluadores pudieran llevar a cabo más de un tercio de los exámenes del centro de evaluación.
757. Desde la introducción del RAPS en 2008, se han alcanzado varios acuerdos provisionales en relación con la utilización de evaluadores externos. Para el primer ejercicio del RAPS en 2008 se llegó a un acuerdo con respecto a tres evaluadores externos. En el segundo ejercicio del RAPS de 2010, la labor de los evaluadores externos fue objeto de controles aleatorios por parte de evaluadores internos; el proceso de control validó totalmente la calidad de la labor de los evaluadores externos. Por último, y con la asistencia del

mediador, se llegó a un acuerdo sobre la utilización de equipos mixtos de evaluadores internos y externos para el primer ejercicio del RAPS de 2011.

758. La oradora destaca el hecho de que desde 2008 los tres evaluadores profesionales externos a los que se ha recurrido han sido siempre los mismos y su trabajo se ha considerado en todo momento de un nivel excelente. El Sindicato del Personal no ha presentado ninguna objeción sustantiva en relación con la calidad de su labor. Indica que hay un reconocimiento general, incluso por los evaluadores internos, de que el único medio viable de que dispone la Oficina para poder cumplir sus compromisos en relación con la calidad y eficacia de su proceso de contratación y selección, es la utilización de evaluadores externos calificados. Recuerda al Consejo de Administración que aunque la Oficina ha sido siempre favorable al uso de evaluadores internos, no es una solución asequible ni viable, habida cuenta de la capacidad interna existente.
759. Las discusiones durante la última reunión de mediación celebrada en octubre de 2011 se centraron en esa misma cuestión que, aunque no es una cuestión de fondo, está impidiendo que se realicen progresos en la revisión, muy retrasada, del convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación y selección, que se había previsto en 2002. Ello está también retrasando los progresos de otros aspectos de la mediación, como los ámbitos normativos necesarios para aplicar la Estrategia en materia de Recursos Humanos refrendada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009.
760. A pesar de las iniciativas específicas de mediación, el Sindicato del Personal se ha negado a aceptar la utilización de los mismos evaluadores externos o cualquiera de las medidas de evaluación convenidas para anteriores ejercicios del RAPS. El Sindicato del Personal ha publicado un boletín, de fecha 1.º de noviembre de 2011, en el que se afirma que «el Comité del Sindicato ha decidido utilizar todos los medios a su alcance, jurídicos inclusive, para denunciar la ilegalidad del presente ejercicio RAPS».
761. A raíz de esta situación, la Oficina corre el riesgo de no poder dar curso al proceso de contratación y selección para cubrir las vacantes existentes. Asimismo, se pondría en tela de juicio la legitimidad del nombramiento de los candidatos que han participado de buena fe en un procedimiento de concurso riguroso. Esto incide negativamente en el estado de ánimo del personal. Por último, los esfuerzos destinados a responder a tales acciones constituyen un uso ineficaz de los recursos del personal y perjudican el clima positivo que se precisa para el diálogo.
762. La oradora confía en que en las reuniones de mediación programadas para la próxima semana y principios de diciembre se pueda encontrar una solución sostenible para la Oficina sobre ese desacuerdo en cuanto al procedimiento, despejando así el camino para un diálogo constructivo sobre cuestiones de mayor alcance que son prioritarias para la OIT y el personal. Para terminar, dice que la Administración confía en que en el proceso de mediación se obtendrán resultados tangibles que se podrán someter a la aprobación del Consejo de Administración en su próxima reunión. Espera que su breve exposición haya servido para informar al Consejo de Administración de la naturaleza y el alcance de lo que está en juego, y que de ninguna manera se interprete como una falta de interés por parte de la Oficina para continuar con el diálogo social y la negociación colectiva.
763. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que aunque no considera oportuno hacer comentarios sobre el fondo del asunto que es objeto de mediación entre las partes, se siente en la obligación de recordar que el diálogo social y la negociación colectiva es uno de los pilares de la OIT. La Administración y el Sindicato del Personal tienen la obligación común de lograr que el proceso de mediación funcione y confía en que las partes podrán informar al Consejo de Administración de que han logrado un acuerdo sobre todos los temas en los que siguen discrepando.

Sección de Alto Nivel

Segmento de Políticas Estratégicas

764. El Segmento de Políticas Estratégicas se reúne el lunes 14 de noviembre. Preside la reunión el Presidente del Consejo de Administración; el Sr. Rønnest y el Sr. Cortebeec actúan como portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores respectivamente.

Primer punto del orden del día

Coherencia política en el sistema multilateral (documento GB.312/HL/1)

765. *El Director General* presenta al Consejo de Administración un documento en el que se establece un marco para que la OIT pueda contribuir a mejorar el diálogo, la coordinación y la coherencia en materia de políticas que necesita el sistema multilateral para mejorar las oportunidades de trabajo decente en una economía mundial diversa pero interdependiente. Para comenzar, recuerda que en la 100.^a reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) hubo un amplio consenso en el sentido de que el tema de la coherencia de las políticas debía ser objeto de un debate exhaustivo en el Consejo de Administración. Además, hace notar que el documento presentado se centra sólo en la coherencia a nivel internacional y hace hincapié en cinco puntos.
766. En primer lugar, la necesidad de alcanzar una mayor coherencia entre las políticas multilaterales ha aumentado como consecuencia de la globalización. La desregulación financiera y la liberalización del comercio han sido los dos principales motores del proceso de globalización, en detrimento de los temas sociales y medioambientales. Pese a que el sistema multilateral había desarrollado un alto grado de coherencia en torno al llamado Consenso de Washington, ese modelo de coherencia ya no es viable. Forjar un nuevo modelo de coherencia es el principal reto que se plantea al sistema multilateral en la actualidad.
767. En segundo lugar, hay un creciente consenso en el sistema multilateral en cuanto a que un nuevo modelo de coherencia más sólido debería hacer hincapié en el desarrollo sostenible, lo que supone buscar un mejor equilibrio entre las dimensiones económica, social y medioambiental, y por ende entre las finanzas y la economía real. Cada institución internacional puede hacer una contribución especial. La contribución de la OIT reposa en su tripartismo, en su mandato normativo y en las herramientas de política, aceptadas en todo el mundo, que ha desarrollado en los últimos años. El Director General hace notar que el Programa de Trabajo Decente ha sido un instrumento muy eficaz para impulsar la coherencia de las políticas en el seno de la OIT.
768. En tercer lugar, en lo referente a los diferentes niveles de toma de decisiones, el Director General señala que el proceso tripartito de la OIT es un método que permite desarrollar la coherencia de las políticas a nivel nacional, pero señala que la toma de decisiones sectoriales a nivel nacional también tiene un impacto en la coherencia internacional. En lo que atañe al nivel regional, recalca que se ha observado un fuerte impulso hacia una mayor coherencia en muchos campos, que van desde los acuerdos comerciales hasta las cuestiones monetarias y sociales, y que lograr esa coherencia reviste importancia para la OIT. A nivel internacional, es importante establecer una distinción entre las organizaciones que cumplen una función normativa en los ámbitos económico y social, como las Naciones

Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial del Comercio (OMC), las instituciones que fijan reglas de «disciplina», como el Fondo Monetario Internacional (FMI), y las instituciones crediticias, como el Banco Mundial y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Dicho esto, hay ámbitos de política específicos en los que se produce una interacción entre los mandatos de diferentes instituciones, como, por ejemplo, la OIT, la OMC y el FMI.

- 769.** En cuarto lugar, el Director General recuerda algunos principios que podrían servir de marco para asegurar una interacción fecunda: no socavar las áreas de política de otras instituciones que también tienen un reconocimiento internacional; dar apoyo a las políticas de otras organizaciones que sean pertinentes; unir fuerzas para la elaboración de políticas, como ha hecho la OIT con la OMC y el FMI; y trabajar conjuntamente a nivel de países, como se ha demostrado con la inclusión del Programa de Trabajo Decente en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). El orador indica que la OIT ya está aplicando estos principios de cuatro formas prácticas: la colaboración entre secretarías; los acuerdos de colaboración; la coordinación a nivel de países; y el apoyo a los países.
- 770.** Por último, el Director General pone de relieve que, a raíz de su interés activo por la evolución económica y social de los países, la OIT tiene una responsabilidad especial en cuanto a la definición de los criterios para alcanzar el éxito de las políticas y ayudar al sistema multilateral a poner en práctica un programa coherente.
- 771.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo ha apoyado constantemente los esfuerzos de la OIT por promover la coherencia de las políticas con otras organizaciones internacionales, sobre la base de los valores compartidos, del respeto mutuo por los mandatos respectivos y de los objetivos comunes. El orador reconoce que es necesario asegurar la coherencia de las políticas para afrontar los retos mundiales, y recuerda que entre las políticas sociales, económicas, medioambientales y financieras se produce una incidencia recíproca. Esta interacción necesaria debe tenerse en cuenta en la formulación de las políticas para lograr resultados satisfactorios, como, por ejemplo, la creación de empleo, el desarrollo de empresas sostenibles y, en el contexto de la crisis actual, la restauración urgente de la confianza de los inversores y los consumidores. En todo caso, hay distintas interpretaciones de lo que es la coherencia de las políticas y de la forma de hacerla realidad. El Grupo de los Empleadores no está de acuerdo con el párrafo 6 del documento. Al respecto, el orador hace hincapié en que la coherencia efectiva de las políticas sólo puede lograrse mediante la creación de alianzas sólidas, las cuales sólo pueden ser eficaces y sostenibles si se desarrollan sinergias que puedan aprovecharse para alcanzar objetivos comunes y si se respetan los mandatos específicos de cada parte.
- 772.** El Grupo de los Empleadores considera que la búsqueda de la coherencia de las políticas no debería conducir a su uniformización ni a la dilución de los valores fundamentales de la OIT. Los asociados actuales y potenciales deberían comprenderlo y comprometerse a trabajar con la OIT, organización que se caracteriza por el tripartismo, y aceptar las implicaciones que entraña dicho tripartismo. El establecimiento de alianzas de colaboración no debería comprometer o dificultar las actividades básicas de los interlocutores sociales a nivel nacional ni desviar la atención y los recursos limitados de la Oficina de las prioridades de sus mandantes o de la atención que éstos necesitan. Mantener las alianzas exige también disponer de aptitudes para escuchar, y la OIT tiene que escuchar, además de hablar con otras organizaciones.
- 773.** El orador pide a la OIT que tome en consideración las repercusiones más amplias de la coherencia de las políticas multilaterales y que aclare de qué manera se están gestionando, financiando y evaluando las múltiples alianzas con otros organismos. El orador señala que la Sección Institucional del Consejo de Administración representa un marco más adecuado

para examinar informes detallados que el Segmento de Políticas Estratégicas de la Sección de Alto Nivel. Asimismo, indica que su Grupo desearía que se facilitaran aclaraciones sobre las repercusiones en materia de recursos financieros y humanos de las investigaciones previstas en el párrafo 19 del documento.

774. El orador toma nota de varios buenos ejemplos recientes de alianzas de colaboración que recibieron el apoyo de los interlocutores sociales y que contaron con su plena participación, incluido el Pacto Mundial para el Empleo, la Iniciativa para una Economía Verde, la Iniciativa del Piso de Protección Social, la colaboración entre la OIT y el Banco Mundial, el Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre la crisis de la seguridad alimentaria de las Naciones Unidas y la colaboración con el G-20. El Grupo de los Empleadores está dispuesto a comprometerse en mayor medida y a entablar nuevas alianzas de colaboración siempre y cuando se discutan primero las repercusiones del alcance, valor y objetivos de dichas alianzas, así como sus repercusiones en materia de recursos financieros y humanos. Los empleadores esperan asimismo que las declaraciones de política de la OIT relativas a las áreas que revisten una importancia fundamental para todos los mandantes se hagan únicamente cuando se haya alcanzado previamente un consenso tripartito. Por último, si bien el Grupo de los Empleadores está de acuerdo, en principio, con el punto que requiere decisión del párrafo 20 del documento, considera que éste no es suficientemente ambicioso y que carece de la claridad y la especificidad necesarias para mejorar la política de la OIT en lo relativo a la coherencia. Antes de tomar una decisión con respecto al párrafo 20 es necesario obtener mayores aclaraciones sobre los recursos, sobre cómo se refleja la perspectiva tripartita y sobre la manera de llevar a cabo un seguimiento, una evaluación y una presentación de informes exhaustivos.
775. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* afirma que las tendencias actuales muestran una asombrosa falta de coherencia en todos los niveles, en un momento en que el desempleo y las desigualdades no dejan de aumentar, mientras que los banqueros siguen recibiendo primas sin parangón. La presión del sector financiero ha llevado a los gobiernos a adoptar una nueva serie de medidas de austeridad, y la economía real está pagando las consecuencias de esa situación.
776. El Grupo de los Trabajadores considera que la cuestión de las normas se aborda de manera inadecuada en el documento y hace hincapié en que las políticas económicas, financieras y comerciales deben estar subordinadas a las normas internacionales del trabajo. Recordando los resultados de la Cumbre del G-20 en Cannes y los cometidos que la misma encomendó a la OIT, incluida la participación en el nuevo grupo de trabajo sobre el empleo, pide a la OIT que tome la iniciativa para elaborar el informe conjunto que se presentará a los Ministros de Finanzas del G-20 sobre las perspectivas mundiales del empleo.
777. El orador acoge con agrado los cuatro pasos relativos a la coherencia de las políticas identificados en el párrafo 17. Sin embargo, considera que se debería prestar mayor atención a la manera en que la cooperación a escala internacional se vincula con la aplicación a escala nacional. Muchas de las políticas nacionales para salir de la crisis son incompatibles con las recomendaciones del Pacto Mundial para el Empleo y la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*. En Rumania, por ejemplo, con el apoyo del FMI, la Comisión Europea y el Banco Central Europeo, se han introducido modificaciones en la legislación del trabajo, en virtud de las cuales se niega a algunos sectores de la fuerza de trabajo el derecho a la representación sindical. La OIT debería ser más eficaz en sus interacciones con el FMI, las instituciones europeas y otras organizaciones a fin de evitar que se violen los derechos de los trabajadores y que empeoren las condiciones de trabajo. Las intervenciones de las organizaciones internacionales que menoscaban la negociación colectiva y la fijación de los salarios son totalmente inaceptables. El menoscabo de los derechos habilitantes es una de las razones

por las que el Grupo de los Trabajadores apoyó la resolución sobre la coherencia de las políticas propuesta por Francia y Suiza en la 100.^a reunión de la CIT en junio de 2011.

- 778.** El Grupo de los Trabajadores apoya las cinco vías para promover una mayor coherencia de las políticas, a pesar de que desearía que se hiciera más hincapié en la prestación de asistencia a los mandantes, en la elaboración de una estrategia más clara para lograr que el trabajo decente y el empleo sean aspectos centrales de la formulación de políticas en los países del MANUD, y en fomentar la participación de los miembros de los comités directivos tripartitos de los Programas de Trabajo Decente por País en la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Por último, señala que la cooperación de la OIT con otras organizaciones no debería limitarse a los ajustes sociales relacionados con las políticas económicas determinadas por otras organizaciones. Por ejemplo, en relación con las políticas comerciales, la OIT debería entablar discusiones que tengan como resultado la elaboración de políticas revisadas con respecto a una evaluación de su impacto en el empleo.
- 779.** *El GRUA*, a través de un representante del Gobierno del Brasil, conviene en que es necesario promover el diálogo y la participación con otras organizaciones internacionales, inclusive en calidad de observadores. El portavoz del grupo señala que la Oficina ha impulsado importantes iniciativas al respecto junto con organismos de las Naciones Unidas. El GRUA desearía que se le facilitara información adicional sobre los foros en que la OIT participa como observadora y cuáles son los marcos de coherencia de las políticas existentes. En opinión del GRUA, el marco propuesto en el documento debería estar en consonancia con los marcos existentes de las Naciones Unidas, en particular con las resoluciones núms. 62/277 y 64/289 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Con respecto a los párrafos 18 y 19, el GRUA pide que se aclare qué áreas y marcos se han tomado en consideración y en qué medida están en consonancia con otros esfuerzos multilaterales para promover la coherencia de las políticas, incluido el enfoque de la Asamblea General de las Naciones Unidas en la iniciativa «Unidos en la acción». Para el GRUA no queda claro por qué en un documento que trata sobre la coherencia internacional no se hace referencia a otros esfuerzos realizados a escala del sistema de las Naciones Unidas, con excepción de una breve referencia a los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). El GRUA apoya las medidas propuestas en los párrafos 18 y 19 y el punto que requiere decisión que figura en el párrafo 20, en el entendimiento de que la contribución más importante que la OIT puede hacer es mantener los esfuerzos desplegados por el Director General para lograr que la Organización participe aún más en las iniciativas multilaterales y promover el trabajo decente como referencia esencial para todo el sistema de las Naciones Unidas.
- 780.** *El ASPAG*, a través de un representante del Gobierno de Pakistán, reconoce la necesidad de cooperación internacional y de políticas coherentes e integrales para reducir la pobreza, promover el empleo y la justicia social y lograr una globalización justa. El portavoz del grupo hace hincapié en que los esfuerzos realizados por la OIT para crear sinergias con otras organizaciones internacionales deberían basarse en una estrategia bien definida, orientada a la obtención de los resultados y limitada en el tiempo, compatible con la capacidad y los recursos financieros de la OIT. La aplicación y supervisión de las normas internacionales del trabajo debería ser competencia de la OIT, y las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas. El ASPAG agradecería que se facilitara más información y se dieran aclaraciones sobre la propuesta formulada en el apartado c) del párrafo 19 relativa al establecimiento de una condición recíproca de observador con la OMC. El ASPAG agradecería que se realizaran más evaluaciones de la integración de los Programas de Trabajo Decente por País en los MANUD.
- 781.** *La Unión Europea y sus Estados miembros*, a través de un representante del Gobierno de Dinamarca, y con el apoyo de Noruega, expresa su acuerdo con el análisis del documento

de la Oficina y el punto que requiere decisión del párrafo 20. Se pide al Consejo de Administración y a la Oficina del Director General que: i) sigan promoviendo la ratificación y aplicación de los ocho convenios fundamentales de la OIT; ii) refuercen las actividades a las que se hace referencia en el Pacto Mundial para el Empleo y participen en el Grupo de Trabajo sobre el empleo, del G-20; iii) sigan evaluando los efectos en el empleo de las políticas comerciales y financieras y mejoren el diálogo y la cooperación con las organizaciones internacionales, como lo han solicitado los líderes del G-20; iv) refuercen determinadas alianzas y tomen medidas para establecer acuerdos de colaboración y una condición recíproca de observador con todas las organizaciones internacionales pertinentes; v) promuevan una coordinación más estrecha de las políticas entre los Estados Miembros y dentro de éstos; vi) coordinen y trabajen de manera concreta en el plano nacional con otras organizaciones que se ocupen del establecimiento de pisos de protección social y otros proyectos comunes, incluido el seguimiento de la conferencia conjunta de la OIT y el FMI celebrada en Oslo; y vii) permitan a la Oficina que contribuya con arreglo a su mandato a las políticas de reforma laboral presentadas por otras instituciones internacionales, previa invitación de los países.

782. *La Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)*, a través de un representante del Gobierno de Viet Nam, pide encarecidamente a la Oficina que conceda la misma atención a la promoción de la coherencia de las políticas tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Respecto del marco establecido en el documento, el orador subraya la importancia de la búsqueda mancomunada de soluciones a los problemas e invita a la Oficina a fortalecer su cooperación con otras instituciones multilaterales para evitar la adopción de medidas unilaterales que podrían minar el progreso hacia la consecución de objetivos comunes.

783. *Un representante gubernamental de Egipto* considera que deberían tomarse en consideración varios puntos antes de adoptar iniciativas y emprender alianzas institucionales. En primer lugar, se deberían entender los distintos mandatos y prerrogativas de otras organizaciones de las Naciones Unidas y se deberían detectar los mecanismos para fortalecer la cooperación y la coordinación. Asimismo, se debería fortalecer y mantener el diálogo promovido por el Comité de Alto Nivel sobre Programas, de las Naciones Unidas, y en los comités y las comisiones permanentes y *ad hoc*. En segundo lugar, deberían identificarse y examinarse los puntos respecto de los cuales hay consenso y aquéllos sobre los que no lo hay. A pesar de las diferencias entre las organizaciones, éstas comparten un compromiso de fortalecer el crecimiento económico y la estabilidad social. En tercer lugar, se deberían subsanar los desequilibrios regionales en los órganos de decisión. Los países africanos, por ejemplo, están a menudo infrarrepresentados. Además, si bien los países tienen la responsabilidad colectiva de ocuparse de cuestiones a nivel internacional, no todos los países disponen de los recursos sociales y económicos que los capaciten para participar.

784. *El grupo africano*, a través de un representante del Gobierno de Argelia, felicita a la OIT por su respuesta a la crisis financiera internacional y, en particular, por la participación del Director General en los foros multilaterales. El grupo propugna una mayor complementariedad en los sistemas económicos y sociales, con miras a la consecución de los objetivos del Programa de Trabajo Decente. Se deberían promover acuerdos de colaboración con países africanos a través de la Nueva Alianza para el Desarrollo de África (NEPAD). La coherencia de las políticas podría lograrse en el sistema multilateral si, al preparar respuestas a la crisis, los países desarrollados tuvieran en cuenta las necesidades de los países en desarrollo, en particular de los países africanos, y si la coherencia de las políticas garantizara la aplicación de estos elementos de forma concreta. El orador concluye afirmando que el marco recomendado en el documento corresponde al objetivo deseado.

785. *Una representante gubernamental de Panamá* observa que, pese a la recesión que amenaza las economías de los países desarrollados, su país ha hecho frente a la crisis económica con éxito y ha logrado avances importantes aprovechando el diálogo social para formular respuestas de carácter político y mejorar la participación democrática.
786. *Un representante gubernamental de Ghana* dice que apoya la declaración del grupo africano. Ghana comparte la opinión de que las cuatro medidas de coherencia de las políticas deberían orientar los esfuerzos de la OIT por promover el empleo pleno y productivo, y que deberían estar acompañadas de un reconocimiento mutuo entre organizaciones internacionales. El orador hace hincapié en que, de aplicarse eficazmente, el marco propuesto permitiría a la OIT contribuir a mejorar el diálogo, la coordinación y la coherencia en materia de políticas que se precisan en el sistema multilateral. Por consiguiente, la delegación de Ghana apoya el punto que requiere decisión, que figura en el párrafo 20 del documento.
787. *Un representante gubernamental de Colombia* reconoce la contribución de la OIT a la promoción de la coherencia de las políticas y señala que está de acuerdo con el contenido del documento. Los avances en el ámbito multilateral deberían reflejarse a nivel nacional. El orador señala los esfuerzos que su Gobierno ha realizado recientemente para elaborar disposiciones legislativas que promuevan los objetivos establecidos en el documento y solicita a la Oficina que establezca un programa en el país, que preste asistencia técnica respecto del plan de acción desarrollado en el marco de los tratados de libre comercio.
788. *Un representante gubernamental de la India* se refiere a la complejidad del concepto de coherencia de las políticas, tanto a nivel internacional como a nivel nacional. En la India, la complejidad de la matriz cultural y las instituciones históricas dificultan la consecución de la coherencia de las políticas. No existe una solución única. El orador considera que se requiere describir con mayor claridad cuáles son los componentes, la estructura y las modalidades de la coherencia, así como los recursos financieros y humanos necesarios. Asimismo, solicita información adicional sobre las modalidades para trabajar con organizaciones que no son tripartitas y sobre la forma de tratar los factores externos que inciden negativamente en el crecimiento de los países en desarrollo. El orador pide aclaraciones respecto de las repercusiones del párrafo 19 del documento y afirma que la coherencia no debería utilizarse para vincular el comercio y las normas internacionales con fines proteccionistas. Desde una perspectiva de desarrollo, es importante ocuparse de los problemas globales, como el acceso al mercado, la migración internacional y la mejora del acceso a la educación y la formación profesional.
789. *Un representante del Gobierno de Suiza* toma nota con agrado de que los párrafos 17 a 19 del documento incorporan algunas de las consideraciones fundamentales contenidas en un proyecto de resolución que se presentó a la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2011. En opinión de la delegación de Suiza, los párrafos 17 a 19 deben formularse de manera más precisa para garantizar que la OIT aplique verdaderamente la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, tomando la iniciativa de establecer dispositivos para promover una mayor coherencia institucional o contribuyendo al establecimiento de los mismos. En lo que respecta a la «colaboración» mencionada en el párrafo 18, el orador encomia el apoyo dado por la OIT al G-20 y estima que convendría consultar al Consejo de Administración respecto del trabajo de la OIT con el G-20, sin descartar la posibilidad de una contribución extrapresupuestaria de los países del G-20 a tal efecto. Otras organizaciones internacionales deberían participar en la elaboración de informes para la Conferencia Internacional del Trabajo y en debates acerca del impacto social de las políticas financieras, económicas y comerciales, y en particular en las discusiones sobre los informes y exámenes recurrentes. El Director General debería presentar al Consejo de Administración, en su 313.^a reunión de marzo de 2012, propuestas concretas para cumplir

los objetivos de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa en varios ámbitos: el fortalecimiento de las alianzas concretas entre la OIT y otras organizaciones; una mejor coordinación de las políticas entre Estados Miembros y dentro de éstos; y un mayor reconocimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en calidad de reglas del juego para la dimensión social de la globalización. El orador encomia la labor realizada para el establecimiento de pisos de protección social. La delegación suiza solicita al Director General que en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2012 presente propuestas para entablar un diálogo sobre la condición de observador de la OIT en la OMC.

- 790.** *Un representante gubernamental de Francia* expresa su apoyo a los principios establecidos en el documento, si bien critica la falta de concreción de los párrafos 18 y 19. Lamenta que el proceso de elaboración de políticas de la propia OIT no sea lo suficientemente coherente y hace hincapié en la necesidad de que la OIT emprenda acciones concretas. Por ejemplo, aunque las labores de coordinación sobre el piso de protección social habían concluido, sigue siendo difícil lograr la coherencia de las políticas entre las organizaciones. La coherencia de las políticas no es un objetivo final, sino un medio para que las acciones del sistema multilateral sean más efectivas y su asignación de recursos, más eficiente. Se debería asociar a otras organizaciones a las discusiones recurrentes de la Conferencia Internacional del Trabajo, lo que ampliaría su alcance. El orador hace hincapié también en la oportunidad que supone para la OIT el hecho de que en la cumbre del Grupo de los Veinte (G-20) celebrada en Cannes, los dirigentes del G-20 solicitaron que la OIT, el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) presentaran de forma conjunta información sobre las perspectivas de empleo y las reformas económicas destinadas a crear empleos. Observa también la solicitud hecha por el G-20, el Business 20 (B-20) y el Labour-20 (L-20) en el sentido de que los Estados Miembros evalúen la eficacia de determinadas políticas y trabajen en proyectos pilotos focalizados en temas producto de la crisis, a través de grupos de trabajo interinstitucionales, de intercambios de personal y de otros medios.
- 791.** *Un representante gubernamental de Rumania* explica las razones que llevaron a su Gobierno a poner en práctica las medidas de austeridad descritas por el portavoz del Grupo de los Trabajadores. Agrega que desde la entrada en vigor del nuevo Código del Trabajo, en marzo de 2011, el número de contratos de trabajo individuales aumentó en un millón, lo que representa un incremento del 25 por ciento en comparación con los datos anteriores disponibles. Asimismo, los salarios reales promedio en el sector privado no han disminuido. El orador reitera el compromiso de su Gobierno de cooperar con los interlocutores sociales, y en especial con los sindicatos, en la supervisión de los resultados de la aplicación de la nueva legislación en relación con los convenios colectivos. Rumania está dispuesta a colaborar a nivel mundial con las instituciones internacionales para velar por la coherencia de las políticas, conforme a las normas del trabajo y la legislación europea.
- 792.** *Un representante gubernamental de Sudán* respalda la declaración del grupo africano. El orador insiste en que la coherencia unilateral y multilateral de las políticas reviste especial importancia cuando se trata de políticas sociales, económicas y medioambientales. Considera que la coherencia y la coordinación de las políticas podría reforzar la asistencia técnica y los proyectos, lo que, a su vez, podría impulsar el crecimiento económico, la creación de empleos y la mejora de las condiciones de trabajo. El orador afirma que ello podría propiciar mejoras en las condiciones de desarrollo y el establecimiento de la igualdad social. A este respecto, subraya la importancia de los empleos verdes.
- 793.** *Un representante gubernamental de China* declara que la coherencia de las políticas debería reflejarse en el marco de las políticas macroeconómicas nacionales. La

participación de la OIT en la Cumbre del G-20 ha aportado una mayor coherencia a las políticas del sistema multilateral. Sin embargo, la coherencia de las políticas es una herramienta y no un fin en sí mismo. Las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines proteccionistas, y por consiguiente las organizaciones financieras y del comercio internacionales no deberían intervenir en los procesos de ratificación y aplicación de los convenios de la OIT. Las normas del trabajo no deberían vincularse al comercio, la inversión y la asistencia. Su Gobierno se opone a que se conceda a la OIT la condición de observador ante la OMC.

- 794.** *Un representante gubernamental de Australia* hace hincapié en la labor fundamental que ha desempeñado la OIT para mejorar la coherencia de las políticas en los foros multilaterales. Su Gobierno apoya firmemente el marco para las actividades de la OIT que se propone en el documento e insta a la Organización a que considere la inclusión de la sostenibilidad como tema transversal. El orador destaca la importancia de promover la coherencia de las políticas dentro de los organismos gubernamentales de los países. El nuevo diálogo sobre la coherencia debería ser prioritario en aquellas organizaciones en las que dicho diálogo vaya a tener una mayor incidencia, como el FMI, así como en las organizaciones que estén vinculadas por los temas que tratan, como la Iniciativa sobre el Piso de Protección Social. Al establecer y aplicar el marco para promover la coherencia de las políticas, la OIT debería también integrar la coherencia interna, aunando las capacidades técnicas y los recursos.
- 795.** *Un representante gubernamental del Congo* describe las medidas adoptadas por su país para reducir la pobreza y racionalizar su presupuesto a mediano plazo con miras a mejorar la asignación de recursos y gastos. El orador señala que, en el marco de su plan de acciones prioritarias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social colaboró estrechamente con otros departamentos para promover el desarrollo sostenible, apoyar el desarrollo rural e integrar las actividades relacionadas con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Refiriéndose a ejemplos concretos de coherencia entre las políticas en la práctica, menciona el próximo Programa de Trabajo Decente por País y reitera la solicitud de apoyo formulada por su país a la OIT y a otras organizaciones internacionales para establecer programas nacionales en materia de coherencia de las políticas, protección social y administración del trabajo.
- 796.** *Un representante gubernamental de Qatar* expresa su pleno apoyo al párrafo 17 del documento. El orador recuerda la Cumbre del G-20 celebrada en Toronto en junio de 2010, en la que se destacó la función de los mercados abiertos para apoyar el crecimiento y la creación de empleo. Los líderes del G-20 han pedido a los dirigentes de las organizaciones internacionales que presenten informes sobre la liberalización del comercio y los beneficios que aporta al empleo y el crecimiento. El orador está de acuerdo con las conclusiones del presente informe y pide a la OIT que se base en el estudio y coopere con otras organizaciones para aprovechar al máximo todas las oportunidades de empleo que pudieran resultar de la Ronda de Doha para el Desarrollo.
- 797.** *Un miembro trabajador de Rumania* dice que el FMI y la UE utilizan un doble lenguaje, lo cual no da una imagen de coherencia en materia de políticas. El orador recuerda el caso de Rumania, donde las medidas de austeridad impuestas por el FMI no sólo redundaron en una reducción de los salarios y una pérdida de 180.000 empleos en el sector público, sino también en la introducción de cambios legislativos en el Código del Trabajo, que modificaron los derechos de negociación colectiva y el ejercicio de la libertad sindical y de asociación. Estas medidas también dieron lugar a un aumento del empleo temporal y de trabajadores migrantes, que se estima representan actualmente 2,5 millones de personas. El orador indica además que ningún acuerdo entre organizaciones del sistema multilateral puede funcionar si no se respetan los convenios y recomendaciones de la OIT.

798. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Integración de Políticas – INTEGRATION) resume la discusión. En primer lugar, observa que se han recibido muchas solicitudes de información más detallada en relación con el marco general para promover la coherencia de las políticas, en particular en lo que respecta a las Naciones Unidas. En segundo lugar, muchos oradores han reconocido la urgente necesidad de lograr coherencia entre las políticas, pero han destacado al mismo tiempo que las cuestiones son complejas y que es necesario adoptar un planteamiento a largo plazo. Será necesario establecer prioridades a la hora de entablar relaciones de colaboración y el tripartismo de la OIT desempeñará una importante función. La posibilidad de que la OIT adquiriera la condición de observador ante la OMC ha suscitado distintas reacciones. En tercer lugar, la coordinación a nivel de los países ha sido un tema común y muchos oradores han señalado la importancia de la integración continua de los Programas de Trabajo Decente por País en los MANUD. En cuarto lugar, es necesario centrarse en cuestiones normativas, tales como la función de las normas en las actividades relacionadas con el crecimiento, la erradicación de la pobreza y la integración social. En ese sentido, muchos oradores han destacado la posible función que puede desempeñar la OIT en el Grupo de Trabajo del G-20 sobre el empleo. Por último, el marco esbozado en el documento para las actividades de la OIT, en principio parece aceptable pero es necesario que se siga desarrollando en reuniones futuras.
799. *El Director General* proporciona varios ejemplos de medidas concretas resultantes de los esfuerzos recientes que la OIT ha desplegado en relación con la coherencia entre las políticas: la supresión de las cuestiones laborales de los índices que se utilizan en el informe del Banco Mundial titulado *Doing Business Report*; la inclusión del Pacto Mundial para el Empleo como objetivo institucional del PNUD y una mayor integración del trabajo decente en los MANUD; la coordinación con la OMS de la Iniciativa del Piso de Protección Social, en la que participan otros 17 organismos de cooperación; y la incorporación del trabajo decente en la política de cooperación para el desarrollo. Refiriéndose a la colaboración con el FMI, observa que si bien parte del FMI coincide con los planteamientos de la OIT respecto de la necesidad de una mejor coordinación en el ámbito de las cuestiones macroeconómicas, de empleo y sociales, otra parte del Fondo, que se ocupa principalmente de la consolidación fiscal en los países, todavía no ha suscrito dichos planteamientos.
800. *El Presidente* presenta una versión revisada del párrafo 20 para decisión, que tiene en cuenta la solicitud del Grupo de los Empleadores de que en el documento se preste más atención a la necesidad de lograr un amplio consenso y de proporcionar orientaciones a la Oficina.

Decisión

801. ***El Consejo de Administración solicitó al Director General que adoptara medidas apropiadas y que preparara otra discusión sobre la coherencia de las políticas en el sistema multilateral, que se celebraría en 2012; en esa oportunidad el Consejo de Administración tendría ante sí un documento revisado, que se basaría en el contenido de las discusiones habidas en su 312.^a reunión (noviembre de 2011).***

(Documento GB.312/HL/1, párrafo 20, en su forma enmendada.)

Anexo I

Declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal ante la Sección de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT (312.^a reunión – noviembre de 2011)

Señor Presidente,

Señor Director General,

Señores miembros del Consejo de Administración,

Estimados colegas, tanto los aquí presentes como los que siguen esta sesión por Internet:

El pasado mes de marzo hablé de esperanza y optimismo, del «comienzo del comienzo» que significaba el inicio de un proceso de mediación externa acordado entre el Director General y el Sindicato y anunciado a este Consejo hace exactamente un año. Hablé mostrando determinación, y confianza en que la mediación sería fructífera.

Al inicio de la mediación, el Sindicato partía con el peso que suponían unas enormes expectativas, ya que el personal esperaba que su acción de noviembre de 2010 condujera a mejoras en relación con problemas de larga data que suscitaban gran inquietud. El objeto de celebrar la mediación era abordar una serie de cuestiones, entre las que figuraban la contratación y selección de personal, el empleo precario, la clasificación de puestos y la negociación colectiva y la resolución colectiva de controversias.

Ahora, un año después, el empleo precario sigue siendo tan frecuente como antes, o incluso más. ¿Por qué digo esto? Porque en pleno proceso de mediación, la Oficina publicó, sin consulta o negociación alguna, una política aplicable a los colaboradores externos. Se trata de consultores externos, o bien de lo que la Recomendación núm. 198 denomina trabajadores independientes. Esta nueva política está en contradicción directa con algunos de los elementos fundamentales de la Recomendación sobre la relación de trabajo, en particular en lo que respecta a los criterios que han de aplicarse para la determinación de la existencia de una relación de trabajo.

Su precipitada publicación y la negativa de la Dirección a suspender su aplicación en espera del resultado de negociaciones de buena fe (puesto que la Dirección cree no tener obligación de negociar, ni siquiera de celebrar consultas sobre el tema) han suscitado dudas entre el personal sobre la existencia de una voluntad genuina de poner fin al empleo precario en la Oficina.

Ello ha contribuido más bien a deteriorar la situación que a instaurar un clima favorable a la mediación.

Ello no ha generado confianza.

En lo que respecta a la contratación y selección de personal, ha surgido un obstáculo de talla, una vez más. A pesar de que durante el proceso de mediación se había llegado a un acuerdo provisional, la Oficina ha comenzado a actuar ahora unilateralmente. La actual ronda de contrataciones se está llevando a cabo sin respetar el Estatuto del Personal, lo cual expone a la Oficina a asumir responsabilidades jurídicas y financieras considerables. Se nos ha dicho que dicha actuación se justificaba porque el interés primordial de la OIT y de su personal era disponer de un procedimiento de contratación ágil, en respuesta a las expectativas del Consejo de Administración de la Organización acerca de la prestación de los servicios que se habían acordado en la estrategia en materia de recursos humanos aprobada.

Esto plantea una cuestión importante. Cuando se adoptó la estrategia en materia de recursos humanos en 2009, ¿querían ustedes en realidad que la Oficina diera prioridad a la rapidez por encima de todo, incluido el respeto de la ley?

Esta acción unilateral contribuye una vez más a exacerbar la situación, en lugar de crear una atmósfera propicia a la mediación.

Esta acción no genera confianza.

Sin embargo, el Sindicato mantiene su compromiso de participar en la mediación y de seguir esforzándose por que la negociación colectiva funcione eficazmente. Seguimos empeñados en tratar de restablecer la confianza.

Sin embargo, las expectativas del personal permanecen. De hecho, debería decir que han aumentado. Dados los escasos avances logrados, necesitamos conseguir resultados de inmediato, pues este proceso no puede continuar indefinidamente. Además, la alternativa, es decir, la vuelta al conflicto, no es atractiva para nadie. Digamos que estamos condenados a tener éxito.

Permítanme hablar ahora brevemente de los puntos que figuran en su orden del día.

Durante la tarde examinarán el **informe sobre la marcha de las labores en relación con el examen de los gastos**. A este respecto, comenzaré diciendo que acogemos con satisfacción la creación de este Comité de Control del Gasto, y que la información proporcionada en el documento nos ayuda a comprender su composición y sus objetivos. Sin embargo, dado que dicho Comité examinará estructuras, procedimientos, métodos de trabajo y patrones de gasto, y que está abierto a propuestas del personal, el Sindicato se pregunta por qué no está invitado a participar en él.

Seamos claros: no estamos pidiendo una «gestión conjunta». Se trata de permitir la participación del representante legítimo del personal en un proceso que tendrá repercusiones tanto directas como indirectas en las condiciones de empleo y de trabajo. Valoramos las medidas recientes por las que se ha logrado la flexibilidad necesaria para que las negociaciones sobre las condiciones de viaje tuvieran éxito. Continuaremos trabajando en ello para lograr una solución definitiva que responda a los objetivos de ahorro establecidos por el Consejo de Administración y que garantice al mismo tiempo la protección de los derechos e intereses del personal.

Si el Sindicato participa en la labor del Comité de Control del Gasto, podrá aportar propuestas concretas de ahorro potencial en ámbitos que nos permitan proteger nuestras condiciones de trabajo. Podremos asegurar que las medidas de simplificación, agilización y reducción de costos no vayan en detrimento de otras prioridades fijadas por el Consejo de Administración. Los miembros del personal nos hablan de este tema y aportan ideas y propuestas. El Sindicato podría facilitar entre el personal un diálogo sobre la reforma más estructurado y constante.

Una de esas ideas aportadas por miembros del personal consiste en poner fin al fenómeno de la «doble remuneración», relativo al personal que se jubila y que vuelve a la Oficina, en ocasiones incluso al día siguiente, y cobra, de esta forma, tanto su pensión como un ingreso procedente de la Oficina que no está sujeto en absoluto a cotización a la Caja Común de Pensiones. Atajar este problema representa una importante oportunidad de asegurar la solvencia de la Caja; al mismo tiempo, permitiría responder a la frustración de muchos otros miembros del personal, que tendrían de ese modo una oportunidad de progresar en su carrera o de regularizar su situación precaria, gracias a una planificación más rigurosa del proceso de cobertura de las vacantes.

No es frecuente oírme hablar favorablemente de la armonización, pero en esta ocasión sí podríamos tener algo que aprender de las políticas que ha adoptado la Asamblea General de las Naciones Unidas para solventar este problema de la doble remuneración.

Sabemos lo que está pasando en el mundo. Asistimos en primera fila a la realidad de los recortes y de las medidas de austeridad que está adoptando el sector público, y sabemos que hay formas de actuar más inteligentes, diferentes e incluso más eficientes. Se puede conseguir más por el mismo dinero. Sin embargo, como en la actualidad no participamos en el diálogo, ya que no formamos parte del Comité de Control del Gasto, nos vemos forzados a reaccionar y a pedir que vuelvan a examinarse cuestiones que ya han sido objeto de decisiones o de propuestas. Ese no es un modo satisfactorio de gestionar el cambio.

Repito que no se trata de embarcarse en una gestión conjunta, sino simplemente de incluir al personal en el proceso de cambio en lugar de «someterlo» al mismo.

Lo mismo puede decirse con respecto a la **renovación de la sede**, que ustedes examinarán mañana. Entendemos que el comité directivo de este proyecto ya se ha constituido y se reúne de forma periódica. Se ha invitado al Sindicato a formar parte del «equipo de proyecto», que todavía no se ha reunido ninguna vez. Si bien valoramos las actualizaciones periódicas, aunque oficiosas, que hemos recibido de FACILITIES, en ningún caso se nos ha consultado oficialmente en relación con varias decisiones ya adoptadas, algunas de las cuales tendrán repercusiones reales en el personal.

Tenemos preguntas que nos gustaría plantear en el marco del comité directivo, en relación con el edificio anexo, cuyos planes de ocupación parece ser un asunto en constante evolución. Nos inquietan la cuestión de la instalación del personal de proyectos de cooperación técnica y la estrategia de comunicación, recibida con gran interés por el personal, ya que la comunicación en sí no ha sido tan regular como se esperaba. Nos gustaría conocer más pormenores acerca del «registro de riesgos» y contribuir a su realización, y desearíamos participar plenamente en las negociaciones sobre las oficinas renovadas, entre otras cosas respecto del modo en que se estructurarían dichas consultas con los departamentos.

El hecho de haber quedado excluidos de estos debates dentro del comité directivo y de que sólo recibamos alguna información a través de los documentos del Consejo de Administración no contribuye a generar confianza.

El Sindicato se pregunta qué riesgo puede representar su participación en el comité directivo en lugar de su participación en un equipo de proyecto que no se reúne. En nuestra opinión, el valor de nuestra presencia en el comité directivo, aun en calidad de observadores, es evidente. Preguntamos por qué el Sindicato no participaría en el mismo y se nos dijo que la decisión al respecto correspondía al Consejo de Administración. Nos gustaría recibir una explicación sobre esto.

Por último, desearía decir unas palabras sobre el entorno de trabajo. Algo que ha empezado a ser palpable en los pasillos y, en particular, en las conversaciones con el personal de las regiones y de la cooperación técnica es la presión que se ejerce para trabajar más rápido y durante más horas en condiciones que se van deteriorando. Esta sensación se ha confirmado en la encuesta sobre el estrés realizada por el Sindicato. Más de 850 miembros del personal respondieron a la misma, y los resultados muestran que el nivel de estrés en el trabajo ha aumentado para la mayoría del personal, que tiene que trabajar más intensamente para respetar plazos imposibles, se siente presionado para trabajar durante muchas horas y está preocupado por la falta de perspectivas de carrera y la inseguridad del empleo, preocupación esta última que afecta de nuevo particularmente al personal con contratos precarios y al personal de la cooperación técnica. De hecho, el 30 por ciento de los encuestados considera que su trabajo es muy estresante o extremadamente estresante, y un 25 por ciento observa un deterioro de la calidad de vida en el trabajo. Las licencias por enfermedad debido al estrés están aumentando, al igual que las situaciones en que el trabajo exige restar tiempo al ocio o a la familia.

Por otra parte, no hay que olvidar que disponemos de una política de seguridad y salud en el trabajo que ayudaría a resolver estos problemas y que fue, me satisface decirlo, el resultado de extensas negociaciones llevadas a cabo de buena fe durante cinco años,

hasta marzo del presente año. Esta política todavía no se ha publicado, aunque se dijo que su publicación había tenido lugar en 2008. No podemos entender cómo una Organización que es líder mundial en seguridad y salud en el trabajo y promueve convenios sobre el tema no cuenta con una política al respecto. Nos sentimos avergonzados cuando hablamos con los representantes de las Naciones Unidas y nos dicen que tienen una política en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando nosotros no la tenemos.

No es cierto que se adoptara una política en materia de seguridad y salud en el trabajo en 2008, como se hizo creer a ustedes en su momento: en realidad se trataba de un mero Aviso, un compromiso por parte del Director General de «ofrecer un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, que contribuya a fomentar la dignidad humana y la realización personal». Sin embargo, la política por la que se consumaría dicho compromiso sigue siendo objeto de una impaciente espera.

Bureau international du Travail - Conseil d'administration
International Labour Office - Governing Body
Oficina Internacional del Trabajo - Consejo de Administración

312^e session - Genève - novembre 2011
312th Session - Geneva - November 2011
312.^a reunión - Ginebra - noviembre de 2011

Liste finale des personnes assistant à la session
Final list of persons attending the session
Lista final de las personas presentes en la reunión

Membres gouvernementaux titulaires Regular Government members Miembros gubernamentales titulares	176
Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members Miembros gubernamentales adjuntos	184
Membres employeurs titulaires Regular Employer members Miembros empleadores titulares	191
Membres employeurs adjoints Deputy Employer members Miembros empleadores adjuntos	192
Membres travailleurs titulaires Regular Worker members Miembros trabajadores titulares	194
Membres travailleurs adjoints Deputy Worker members Miembros trabajadores adjuntos	195
Représentants d'autres Etats Membres Representatives of other member States Representantes de otros Estados Miembros	196
Représentants d'Organisations internationales gouvernementales Representatives of international governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales	201
Représentants d'Organisations internationales non gouvernementales Representatives of international non-governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales	203
Mouvement de libération Liberation movement Movimiento de liberación	204

Membres gouvernementaux titulaires
Miembros gubernamentales titulares
Regular Government members

Président du Conseil d'administration: Chairperson of the Governing Body: Presidente del Consejo de Administración:	Mr. G. VINES (Australia)
--	---------------------------------

Allemagne Germany
Alemania

Mr R. BRAUKSIEPE, Parliamentary Secretary of State, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

substitute(s):

Mr H. KOLLER, Head, Department for European and International Employment and Social Policy, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr A. BUSCHE, Private Secretary to Mr. Ralf Brauksiepe, Parliamentary Secretary of State, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr K. GÜNTHER, Head of the Department for the ILO and the UN, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr W. SCHOLZ, Social Affairs Adviser, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr H. SCHUMACHER, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr K. SCHARINGER, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms R. BUIAC, Expert, Department for the ILO and the UN, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr H. HERRMANN, Finance Affairs Advisers, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. DAHLMANN, Permanent Mission, Geneva.

Mr F. LAIR, Permanent Mission, Geneva.

Mr H. KOHLY, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Argentine Argentina

Sra. N. RIAL, Secretaria de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

suplente(s):

Sr. R. PELAEZ, Ministro, Representante Permanente Alterno, Encargado de Negocios a.i., Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. J. ROSALES, Director de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

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

Sr. G. JORDAN, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. FOGANTE, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Australie Australia

Mr G. VINES, Chairperson of the ILO Governing Body and Minister (Labour), Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr P. WOOLCOTT, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms T. WILLIAMS, Director, International Labour Standards Section, International Labour and Research Branch, Department of Education, Employment and Workplace Relations.

Mr P. KNIGHT, Assistant Director, International Labour Standards Section, International Labour and Research Branch, Department of Education, Employment and Workplace Relations.

Mr P. HIGGINS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr D. GARNER, Department of Education,
Employment and Workplace Relations.
Ms A. MOREHEAD, International Labour
Standards Section, Department of Education,
Employment and Workplace Relations.

Brésil Brazil Brasil

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

substitute(s):

Mr M. BARBOSA, Special Assistant to the
Minister of Labour and Employment,
Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

Mr C. GABAS, Vice-Minister for Social
Security.
Ms M. ESCOREL DE MORAES, Minister
Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
Mr S. PAIXÃO PARDO, Coordinator of
International Affairs, Ministry of Labour and
Employment.
Mr R. SOUZA CAMPOS DE MORAES LEME,
Second Secretary, Permanent Mission,
Geneva.

Canada Canadá

Ms M. MOUNIER, Assistant Deputy Minister,
Policy, Dispute Resolution and International
Affairs, Human Resources and Skills
Development Canada.

substitute(s):

Ms A. LECLAIRE CHRISTIE, Minister
Counsellor, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. ROBINSON, Director, International
Labour Affairs, Human Resources and Skills
Development Canada.

accompanied by:

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

Ms M. MODARESSI, Junior Officer, Permanent
Mission, Geneva.

Chine China

Mr H. WU, Chargé d'Affaires, Permanent
Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr B. HAO, Deputy Director-General,
International Cooperation Department,
Ministry of Human Resources and Social
Security.
Mr S. GAO, Counsellor, Permanent Mission,
Geneva.

accompanied by:

Mr W. WANG, Counsellor, Permanent Mission,
Geneva.
Mr D. DUAN, Counsellor, Permanent Mission,
Geneva.
Mr S. RONG, Director, Department of
International Cooperation, Ministry of Human
Resources and Social Security.
Ms H. ZHAO, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Colombie Colombia

Sr. J. PARGA, Viceministro de Relaciones
Laborales, Ministerio de la Protección Social.

suplente(s):

Sra. A. ARANGO, Embajadora, Representante
Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. G. GAVIRIA, Jefa, Oficina de Cooperación
Internacional, Ministerio de la Protección
Social.
Sra. A. MENDOZA, Ministra Plenipotenciaria,
Misión Permanente, Ginebra.

Congo

M. A. MAKOSSO, ministre de l'Education
civique et de la Jeunesse.

suppléant(s):

M. L. OKIO, Ambassadeur, Représentant
permanent, Mission permanente, Genève.

- M. J. ITOUA-YOCKA, Directeur général du travail et de la sécurité sociale, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
- M. J. LOUBASSOU, Conseiller à la sécurité sociale, ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.
- M. F. BWASSI, Directeur des études et de la planification, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

- M. P. MALONGA, Directeur de la Coordination des Directions départementales du travail, ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.
- M. C. BATINA, Attaché au travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
- M^{me} F. MVILA, Conseillère, Mission permanente, Genève.
- M. N. NGANGUE, Conseiller au Pôle, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
- M. B. SINIBAGUY-MOLLET, Conseiller au Pôle, ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.
- M^{me} M. MALANDA, Directrice de la Coopération, ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.
- M. MAMONA, Chargé de mission auprès du ministre d'Etat, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
- M. F. MAKIOZI, Conseiller spécial, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.
- M. C. NDOULOU, Attaché administratif et juridique, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Danemark Denmark Dinamarca

Mr S. SMIDT, Ambassador, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

- Ms A. ASKGAARD, Attaché, Permanent Mission, Geneva.
- Mr T. LORENTZEN, Labour Counsellor, Ministry of Employment.

accompanied by:

- Ms Z. LILJEQVIST, Head of Section, Ministry of Employment.
- Mr U. RASMUSSEN, Head of Section, Ministry of Employment.
- Mr N. BRUUN.
- Mr J. BAVNSHOJ, Permanent Mission, Geneva.

Egypte Egypt Egipto

Mr A. EL-BORAI, Minister of Manpower and Immigration, Ministry of Manpower and Immigration.

substitute(s):

Mr H. BADR, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

- Mr Y. HASSAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
- Mr H. ELDIN, Head of Foreign Relations Department, Ministry of Manpower and Immigration.
- Mr M. FATTAH, Director of Organizations Department, Ministry of Manpower and Immigration.
- Mr A. FADEL, Organizations Department, Ministry of Manpower and Immigration.
- Mr A. NAZMY, Director of Labour Levels Department, Ministry of Manpower and Immigration.
- Mr S. ELKHISHIN, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
- Mr A. AWAD, Media Adviser, Ministry of Manpower and Immigration.

El Salvador

Sra. A. CALDERÓN DE BUITRAGO, Viceministra de Trabajo y Previsión Social.

suplente(s):

Sr. B. LARIOS LÓPEZ, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. E. ARÈNE GUERRA, Embajador, Representante Permanente Adjunto, Encargado de Negocios *a.i.*, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. H. AGUILAR MORENO, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Etats-Unis United States Estados Unidos

Ms S. POLASKI, Deputy Undersecretary,
Bureau of International Labor Affairs,
Department of Labor.

substitute(s):

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

Ms J. BARRETT, International Relations
Officer, Office of International Relations,
Bureau of International Labor Affairs,
Department of Labor.

Ms W. BARTON, Political Officer, Permanent
Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms J. MISNER, Senior Adviser for International
Labor Standards, Office of International
Relations, Bureau of International Labor
Affairs, Department of Labor.

Ms M. BOND, Deputy Director, Office of
Human Security, Bureau of International
Organization Affairs, Department of State.

France Francia

M. G. DE ROBIEN, Ambassadeur, Délégué
gouvernemental de la France au Conseil
d'administration du BIT.

suppléant(s):

M. J. MATTEI, Ambassadeur, Représentant
permanent, Mission permanente, Genève.

M. M. BOISNEL, Délégation aux Affaires
européennes et internationales, ministère
du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

accompagné(s) de:

M. J. PELLET, Représentant permanent adjoint,
Mission permanente, Genève.

M^{me} A. LECLERC, Déléguée aux Affaires
européennes et internationales, ministère
du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

M^{me} M. COENT, Chef de bureau, Délégation
aux Affaires européennes et internationales,
ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Santé.

M^{me} L. HANANIA, Chargée de mission,
Sous-direction des affaires économiques
internationales, Direction générale de la
mondialisation, du développement et des
partenariats, ministère des Affaires étrangères
et européennes.

M. G. AUGONNET, Chargé de mission,
Sous-direction des affaires institutionnelles
et contributions internationales, Direction
générale des affaires politiques et de sécurité,
ministère des Affaires étrangères
et européennes.

M^{me} G. PINEAU, Chargée de mission,
Délégation aux affaires européennes
et internationales, ministère du Travail,
de l'Emploi et de la Santé.

M. H. MARTIN, Conseiller pour les affaires
sociales, Mission permanente, Genève.

M. S. CHATELUS, Conseiller pour les questions
budgétaires, Mission permanente, Genève.

M^{me} J. DESROSEAUX, Chargée de mission
auprès du Délégué gouvernemental
de la France.

Hongrie Hungary Hungría

Mr K. KARDKOVÁCS, Deputy State Secretary,
Ministry of National Economy.

substitute(s):

Mr I. POKORÁDI, Chargé d'Affaires,
Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms K. PELEI, Adviser, Ministry of National
Economy.

Ms E. KÖSZEGI, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Inde India

Mr M. SARANGI, Secretary, Ministry of Labour
and Employment.

substitute(s):

Mr A.C. PANDEY, Joint Secretary, Ministry of
Labour and Employment.

accompanied by:

Mr VIKAS, Director, Ministry of Labour and
Employment.

Ms S. SAURABH, Deputy Director, Ministry of Labour and Employment.

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

Mr S. SAJJADI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr J. AGHAZADEH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. SHAHMIR, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr M. RAZVAN, Director of Information Dissemination, Institute of Labour and Social Studies.

Mr E. HASHEMI NEJAD, Director of the Wage Department, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

Ms M. ADABI MOHAZAB, Deputy Director of International Affairs, Technical and Vocational Training Organization.

Ms H. AGHAJANI, Expert of the International Affairs Department, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

Italie Italy Italia

M. G. TRIA, Délégué gouvernemental de l'Italie au Conseil d'administration du BIT, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

suppléant(s):

M^{me} L. MIRACHIAN, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

M. A. TRAMBAJOLO, Représentant permanent adjoint, Mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M^{me} M. ARMELLIN, Premier conseiller, Mission permanente, Genève.

M^{me} R. MARGIOTTA, Direction générale pour la tutelle des conditions de travail, Bureau des relations internationales, ministère du Travail et des Politiques sociales.

M^{me} E. MARINO, Direction générale pour la tutelle des conditions de travail, Bureau des relations internationales, ministère du Travail et des Politiques sociales.

M^{me} E. HOFER, Mission permanente, Genève.

Japon Japan Japón

Mr Y. OTABE, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr Y. SENOO, Assistant Minister for International Affairs, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr K. SUGANUMA, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr O. SAKASHITA, Minister, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. AKIYAMA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. SAKATA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr T. TERAMOTO, Adviser, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr H. KAMIYAMA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. TOKU, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr T. NAKANO, Deputy Director, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr K. KIYONO, Deputy Director, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr T. OKI, Section Chief, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr A. ISAWA, Director-General, Statistics and Information Department, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Lituanie Lithuania Lituania

Mr J. RUDALEVICIUS, Ambassador,
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms K. JUODPUSYTE, Deputy Director,
International Relations Division, Ministry of
Social Security and Labour.

accompanied by:

Mr A. GAILIUNAS, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Niger Níger

M^{me} F. SABO, ministre de la Fonction publique
et du Travail.

suppléant(s):

M. A. ILLO, Ambassadeur, Représentant
permanent, Permanent de la République
du Niger auprès de l'Office des Nations Unies
et des autres organisations internationales
à Genève.

M. H. SIDDO, Secrétaire général adjoint,
ministère de la Fonction publique
et du Travail.

accompagné(s) de:

M. I. DAN AZOUMI, Conseiller technique,
ministère de la Fonction publique
et du Travail.

M. A. DOUNAMA, Directeur général
du travail, ministère de la Fonction publique
et du Travail.

M. B. LIMAN, Directeur du travail et des
organisations professionnelles, ministère
de la Fonction publique et du Travail.

M^{me} M. KOUNTCHÉ GAZIBO, Premier
secrétaire, Permanent de la République
du Niger auprès de l'Office des Nations Unies
et des autres organisations internationales
à Genève.

Qatar

Mr A. AL-KHULAIFI, Minister Plenipotentiary
and Representative of the Ministry of Labour,
Permanent Mission, Geneva.

**Royaume-Uni
United Kingdom
Reino Unido**

Mr C. GRAYLING, Minister of State for
Employment.

substitute(s):

Ms L. TILLET, Head of the International Unit,
Department for Work and Pensions.

Ms A. WARRICK, Head of the International
Institutions Team, International Unit,
Department for Work and Pensions,
Department for Education and Skills.

Mr P. GOODERHAM, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr J. JOO-THOMSON, First Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr P. RUSSELL, Senior Policy Adviser,
International Unit, Department for Work and
Pensions.

Mr F. ROODT, International Unit, Department
for Work and Pensions.

Mr P. TISSOT, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms N. NOBLE, Second Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Ms C. OGDEN, Researcher, Permanent Mission,
Geneva.

Mr S. WEEKS, Adviser.

Ms A. LYLE, Private Secretary to the Minister
of State for Employment, Department for
Work and Pensions.

**Fédération de Russie
Russian Federation
Federación de Rusia**

Mr A. SAFONOV, Deputy Minister,
Representative of the Russian Federation to
the ILO Governing Body, Ministry of Health
and Social Development.

substitute(s):

Mr V. LOSHCHININ, Ambassador
Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr I. DUBOV, Head, Department of
International Cooperation, Ministry of Health
and Social Development.

Mr M. LEBEDEV, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr D. GONCHAR, Senior Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.
Mr V. STEPANOV, Head of Section,
Department of International Cooperation,
Ministry of Health and Social Development.
Mr D. PLATYGIN, Director-General, All-Russia
Scientific and Research Institute on Labour
Protection and Economy.
Ms V. ZAKHAROVA, Head of Section,
Department of Wage, Labour Protection and
Social Partnership, Ministry of Health and
Social Development.
Ms E. MOKHOVA, Principal Expert,
Department of Wage, Labour Protection and
Social Partnership, Ministry of Health and
Social Development.
Mr A. BASHKIN, Senior Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.
Mr A. KISELEV, Head of Division, Department
of Economic Cooperation, Ministry of
Foreign Affairs.
Mr S. KUZMENKOV, First Secretary,
Permanent Mission, Geneva.
Ms V. SAVELIEVA, Expert, Department of
Wage, Labour Protection and Social
Partnership, Ministry of Health and Social
Development.
Mr A. PREOBRAZHENSKY, Consultant,
Department of International Cooperation,
Ministry of Health and Social Development.
Mr D. STADNIK, Deputy Head, Social Security
Fund.
Mr A. ZAVOLOKIN, Head of Division of
International Cooperation, Social Security
Fund.

République-Unie de Tanzanie
United Republic of Tanzania
República Unida de Tanzania

Ms G. KABAKA, Minister of Labour and
Employment.

substitute(s):

Mr E. SHITINDI, Permanent Secretary, Ministry
of Labour and Employment.

accompanied by:

Mr S. KINEMELA, Labour Commissioner,
Ministry of Labour and Employment.
Mr C. MSIGWA, Director, Commission for
Mediation and Arbitration, Ministry of
Labour and Employment.
Ms M. MCHA, Assistant Director of
Employment, Ministry of Labour and
Employment.
Mr S. MWANJALI, Private Secretary to the
Minister of Labour and Employment,
Ministry of Labour and Employment.
Mr O. SAMA, Labour Officer, Ministry of
Labour and Employment.

Togo

M. N. BROOHM, ministre du Travail,
de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

suppléant(s):

M. E. AMOUSSOU KOUETETE, Directeur
général du travail, Direction générale
du travail.
M. S. TOBA, Chargé d'affaires, Monsieur
le Représentant permanent de la République
togolaise auprès de l'Office des Nations
Unies et des autres organisations
internationales à Genève.

accompagné(s) de:

M. E. AMEGNIGNON, Directeur des normes
et des relations internationales, ministère
du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité
sociale.
M. K. NARTEH-MESSAN, Deuxième
secrétaire, Monsieur le Représentant
permanent de la République togolaise
auprès de l'Office des Nations Unies
et des autres organisations internationales
à Genève.

Trinité-et-Tobago
Trinidad and Tobago
Trinidad y Tabago

Mr A. AMROODEEN, Permanent Secretary
(Ag.), Ministry of Labour and Small and
Micro Enterprise Development.

substitute(s):

Ms M. RAMPERSAD, Programme Coordinator,
International Affairs Unit, Ministry of Labour
and Small and Micro Enterprise
Development.

accompanied by:

Mr S. YOUNG, Counsellor, Permanent Mission,
Geneva.

Viet Nam

Mr D. VU, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr A. VU, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr Q. DAO, Counsellor, Permanent Mission,
Geneva.

Mr D. VU, Third Secretary, Permanent Mission,
Geneva.

Mr D. NGUYEN, Senior Official, Ministry of
Labour, Invalids and Social Affairs.

Zambia Zambia

Mr F. SHAMENDA, Minister of Labour, Sports
and Youth.

substitute(s):

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

accompanied by:

Mr K. CHIVUNDA, Director, Occupational
Safety and Health Services, Ministry of
Labour and Social Security.

Mr S. KAPILIMA, Acting Labour
Commissioner, Ministry of Labour and Social
Security.

Mr O. MGEMEZULU, Chief Planner, Ministry
of Labour and Social Security.

Mr M. MULONGOTI, First Secretary (Legal),
Permanent Mission, Geneva.

Membres gouvernementaux adjoints**Miembros gubernamentales adjuntos****Deputy Government members****Algérie Algeria Argelia**

M. T. LOUH, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

suppléant(s):

M. I. JAZAIRY, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. B. CHEBIHI, Ministre conseiller, Mission permanente, Genève.
 M. H. BENAKEZZOUH, Chargé de mission, Premier secrétaire, Mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M. M. GUEDDOUH, Chargé d'études et de synthèses, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.
 M. M. BOUKADOUM, Conseiller, Mission permanente, Genève.
 M. D. GUERIRA, Chargé du protocole, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.
 M. M. BENABDOUN, Attaché diplomatique, Mission permanente, Genève.

Angola

M. A. CORREIA, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. D. N'GOVE LUSSOKE, Directeur des relations et de la coopération internationale, ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

Mme F. SOUZA CUNHA, Premier Secrétaire, Ministère des Affaires étrangères.
 Mme A. MARQUES DA COSTA, Troisième Secrétaire, Mission permanente, Genève.
 M. L. GOURGEL BAPTISTA, Chef du Département des ressources humaines, ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. H. BRAZ, Chef du Département des études et du suivi, Direction nationale de la sécurité sociale, ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M^{me} I. DIOGO DE ALMEIDA, Chef de section, Direction nationale de l'emploi et de la sécurité sociale, ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M^{me} Y. ANTÓNIO DOS SANTOS, Chef du Département des affaires juridiques, ministère de l'Administration publique, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Botswana

Mr L. MOAHI, Permanent Secretary, Ministry of Labour and Home Affairs.

substitute(s):

Ms R. SENNANYANA, Commissioner of Labour, Ministry of Labour and Home Affairs.

accompanied by:

Ms S. SEEMULE, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Bulgarie Bulgaria

M. G. GANEV, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. V. BOJKOV, Conseiller, Mission permanente, Genève.
 M^{me} E. SLAVCHEVA, Chef, Département des organisations et des affaires juridiques internationales, Direction des affaires européennes et de la coopération internationale, ministère du Travail et de la Politique sociale.

accompagné(s) de:

M. R. KAMENOV, Conseiller, Mission permanente, Genève.

Cambodge Cambodia Camboya

Mr S. SUN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr S. SENG, Director-General, Ministry of Labour and Vocational Training.

accompanied by:

Mr T. BIENG, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. SOURG, Deputy Director of Administration and Finance, Ministry of Labour and Vocational Training.

Mr V. SOTH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr R. NGUY, Deputy Director, International Cooperation Department (in charge of ILO affairs), Ministry of Labour and Vocational Training.

Mr K. SHIM, Director-General, International Labour Affairs Bureau, Ministry of Employment and Labour.

accompanied by:

Mr J. KIM, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Mr C. KIM, Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Ms S. BAE, Deputy Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Ms T. KIM, Deputy Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Ms H. KOO, Assistant Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Mr H. LEE, Public Prosecutor, Supreme Prosecutor's Office.

Chypre Cyprus Chipre

Mr L. PANTELIDES, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms M. MICHAEL, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms M. SPATHI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms N. ANDREOU PANAYIOTOU, Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance.

Ms C. ZENIERI, Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance.

Costa Rica

Sr. M. DENGÓ, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. C. GUILLERMET-FERNÁNDEZ, Embajador, Representante Permanente Alternativo, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. N. LIZANO, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. R. TINOCO, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Cuba

Sr. R. REYES RODRÍGUEZ, Embajador, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. J. QUINTANILLA ROMÁN, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. F. DÍAZ DÍAZ, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. J. ROMÁN ARREDONDO, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

République de Corée Republic of Korea República de Corea

Mr S. PARK, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr H. KWON, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

**Emirats arabes unis United
Arab Emirates Emiratos
Arabes Unidos**

Mr M. EL-ZAHIRI, Under-Secretary of State,
Ministry of Labour.

substitute(s):

Mr H. EL-SOUEIDI, Deputy Under-Secretary
for Social Affairs, Ministry of Labour.
Mr M. EL-AWBED, Deputy Under-Secretary for
Inspection Affairs, Ministry of Labour.
Mr M. BEN DAKHIN, Director of
Communication and Director *a.i.* of
International Relations, Ministry of Labour.
Mr M. AL DHAHERI, Under-Secretary,
Ministry of Labour.
Mr M. AL OBAD, Assistant Under-Secretary,
Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr H. BIN DUMAS, Assistant Under-Secretary,
Ministry of Labour.
Mr R. AL SHAMSI, Second Secretary,
Permanent Mission, Geneva.
Mr A. FAKHFAKH, Expert in International
Organizations, Permanent Mission, Geneva.

Ghana

Mr E. MENSAH, Minister of Employment and
Social Welfare.

substitute(s):

Ms E. NEE-WHANG, Ambassador
Extraordinary and Plenipotentiary and
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms H. NYARKO, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.
Mr N. ACHEAMPONG, Communications
Specialist, Ministry of Employment and
Social Welfare.

Indonésie Indonesia

Mr D. DJANI, Permanent Representative,
Ambassador Extraordinary and
Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr M. LUTHFIE, Secretary-General, Ministry of
Manpower and Transmigration.

accompanied by:

Mr G. WITJAKSONO, Head, Center for
International Cooperation, Ministry of
Manpower and Transmigration.
Mr F. BADRUN, Director, Directorate General
for Employment Assistance Affairs, Ministry
of Manpower and Transmigration.
Mr H. SUDARMANTO, Director, The Indonesia
Railways.
Mr D. KOMAR, Minister Counsellor on Human
Rights and Humanitarian Affairs, Permanent
Mission, Geneva.
Mr A. HABIB, Counsellor on Humanitarian
issues, Permanent Mission, Geneva.
Ms ADRIANI, Head, Sub-Directorate of
Analysis and Information on Manpower
Social Welfare and Remuneration, Ministry
of Manpower and Transmigration.
Mr M. YUSUF, Directorate for Normes
Standards, Ministry of Manpower and
Transmigration.
Ms S. ERMINA, Head Sub-Section,
International Organizations Cooperation,
Ministry of Manpower and Transmigration.
Mr M. AMRULLAH, Staff, Centre for
International Cooperation, Ministry of
Manpower and Transmigration.
Ms M. DHANUTIRTO, Third Secretary,
Permanent Mission, Geneva.
Ms S. PRASASTHI, Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Kazakhstan Kazakhstán

Mr A. DADEBAYEV, Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Kenya

Mr S. OJAAMONG, Minister of Labour.

substitute(s):

Ms B. KITUYI, Permanent Secretary, Ministry
of Labour.
Dr S. NYAMBARI, Labour Commissioner,
Ministry of Labour.

accompanied by:

Ms E. ONUKO, Deputy Labour Commissioner,
Ministry of Labour.
Mr P. WAMOTO, Counsellor (Labour),
Permanent Mission, Geneva.

Liban Lebanon Líbano

M. C. NAHAS, ministre du Travail.

suppléant(s):

M^{me} N. RIACHI ASSAKER, Ambassadeur,
Représentant permanent, Mission
permanente, Genève.
M. A. RAZZOUK, Directeur général *a.i.*,
ministère du Travail.

accompagné(s) de:

M. A. ARAFA, Premier secrétaire, Mission
permanente, Genève.
M. B. SALEH AZZAM, Premier secrétaire,
Mission permanente, Genève.
M^{me} I. KHAZZAL, Directrice de la Section du
travail au Mont Liban, ministère du Travail.
M. H. ZALGHOUT, Conseiller d'information,
ministère du Travail.
M. N. SAKHIEH, Conseiller, ministère
du Travail.
M. G. DIBEH, Conseiller, Ministère du Travail.
M^{me} N. KAMEL, Conseiller, ministère
du Travail.

Malte Malta

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

substitute(s):

Mr A. AZZOPARDI, Assistant Director,
Department of Industrial and Employment
Relations, Ministry of Labour, Family and
Social Affairs.

accompanied by:

Ms A. CUTAJAR, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Mexique Mexico México

Sr. J. GÓMEZ CAMACHO, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. U. CANCHOLA GUTIÉRREZ, Embajador,
Representante Permanente Alterno, Misión
Permanente, Ginebra.
Sra. C. AMERO COUTIGNO, Ministra, Misión
Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. J. MORALES GAUZÍN, Subcoordinador de
Política Laboral Internacional, Secretaría del
Trabajo y Previsión Social.
Sra. S. CASADO GARCÍA, Directora de
Asuntos Jurídicos Internacionales, Secretaría
del Trabajo y Previsión Social.

Pakistan Pakistán

Mr M. RAJA, Federal Secretary, Ministry of
Labour and Manpower.

substitute(s):

Mr Z. AKRAM, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr S. KHAN, Deputy Permanent Representative,
Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr M. IQBAL, Central Labour Adviser,
Ministry of Human Resource Development.
Mr M. KHAN, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Panama Panamá

Sra. A. CORTÉS AGUILAR, Ministra de
Trabajo y Desarrollo Laboral.

suplente(s):

Sr. A. NAVARRO BRIN, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. H. GARCÍA APARICIO, Secretario General,
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
Sr. A. MENDOZA GANTES, Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.
Sr. I. GANTES CASTILLO, Asesor de Asuntos
Internacionales, Ministerio de Trabajo y
Desarrollo Laboral.
Sra. A. ROMERO MÓNICO, Directora General
del Trabajo, Ministerio de Trabajo y
Desarrollo Laboral.
Sr. R. MEDINA, Asesor del Despacho Superior,
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
Sra. J. AIDEÉ, Asistente de la Ministra,
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
Sr. R. RODRÍGUEZ CORTÉS, Asistente de la
Ministra, Ministerio de Trabajo y Desarrollo
Laboral.
Sra. G. JIMÉNEZ, Subdirectora General de
Empleo, Ministerio de Trabajo y Desarrollo
Laboral.
Sr. R. GÓMEZ, Jefe del Departamento de
Organizaciones Sociales, Dirección General
de Trabajo, Ministerio de Trabajo y
Desarrollo Laboral.
Sr. A. CALDERÓN, Asistente del Despacho
Superior, Ministerio de Trabajo y Desarrollo
Laboral.

Pays-Bas Netherlands Países Bajos

Mr L. BEETS, Director for International Affairs,
Ministry of Social Affairs and Employment.

substitute(s):

Mr B. VAN EENENNAAM, Ambassador,
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr M. VISSER, Head of Economic Affairs,
Minister Plenipotentiary, Permanent Mission,
Geneva.
Mr W. BEL, Deputy Director for International
Affairs, Ministry of Social Affairs and
Employment.
Ms M. VAN DER LINDEN, Policy Adviser,
Ministry of Social Affairs and Employment.
Mr E. DRIESSEN, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.
Ms J. BAAK, Policy Advisor, Ministry of
Foreign Affairs.

Roumanie Romania Rumania

M. V. MOCANU, Secretary of State for Social
Dialogue, Ministry of Labour, Family and
Social Protection.

suppléant(s):

M^{me} C. DUMITRIU, Superior Councillor,
Department for International Relations and
Cooperation, Ministry of Labour, Family and
Social Protection.

M^{me} M. CIOBANU, Ambassadeur, Représentant
permanent, Mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M^{me} A. SPANU, Deuxième secrétaire, Mission
permanente, Genève.

Soudan Sudan Sudán

Mr S. BABELKHAIR, Acting Under-Secretary,
Ministry of Labour.

substitute(s):

Mr A. DHIRAR, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr H. AHMED, Ambassador, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr M. EL-GORASHI, Ministry of Labour.
Mr A. MOHAMED, Second Secretary,
Permanent Mission, Geneva.
Mr H. ABDELBAIGI, Ministry of Labour.

Sri Lanka

Mr G. LOKUGE, Minister of Labour and Labour
Relations.

substitute(s):

Mr W.J.L.U. WIJAYAWEEERA, Secretary,
Ministry of Labour and Labour Relations.

accompanied by:

Ms T. KARUNANAYAGAM, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr R.P.A. WIMALAWEERA, Senior Assistant Secretary, Ministry of Labour and Labour Relations.
Mr U.L.M. JAHUAR, Permanent Mission, Geneva.

Suisse Switzerland Suiza

M. J. ELMIGER, Ambassadeur, Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Affaires internationales du travail.

suppléant(s):

M^{me} S. VOLLENWEIDER, Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Affaires internationales du travail.

accompagné(s) de:

M^{me} A. RUPPEN, Deuxième secrétaire, Mission permanente, Genève.
M^{me} L. CALDER, Mission permanente, Genève.
M. M. AMMANN, Division politique III, Section organisations internationales et politique d'accueil, Département fédéral des affaires étrangères.
M. D. LEDERGERBER, Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Affaires internationales du travail.

Thaïlande Thailand Tailandia

Mr S. PHUANGKETKEOW, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr S. CHU-UMNART, Director, International Coordination Bureau, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr S. WANNAMETHE, Minister and Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Ms E. PINTARUCHI, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. NUALSRI, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.
Ms C. THONGTIP, Senior Labour Specialist, Ministry of Labour.

Uruguay

Sr. E. BRENTA, Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

suplente(s):

Sra. L. DUPUY, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. G. WINTER, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Venezuela (Rép. bolivarienne) Venezuela (Bolivarian Rep.) Venezuela (Rep. bolivariana)

Sr. E. COLMENARES, Viceministro del Trabajo.

suplente(s):

Sr. J. ARIAS PALACIO, Embajador, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. C. FLORES, Consejero Laboral, Misión Permanente, Ginebra.
Sra. G. AGUIRRE KOCH, Directora de la Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT, Ministerio Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.

Zimbabwe

Ms P. MPARIWA, Minister of Labour and Social Services.

substitute(s):

Dr M. NZUWAH, Chairman, Public Service Commission.
Mr L. MUSEKA, Secretary for Labour and Social Services, Ministry of Labour and Social Services.

Mr J. MANZOU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr N. SENGWE, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr P. MUDYAWABIKWA, Deputy Director, Ministry of Labour and Social Services.

Ms N. CHIVAKE, Legal Adviser, Public Service Commission.

Mr M. PARAKOKWA, Principal Labour Officer, Ministry of Labour and Social Services.

Mr L. MUTANDWA, Principal Economist, Ministry of Labour and Social Services.

Mr F. MUNHUNDIRIPO, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr C. MUCHEKA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms G. MAZANI, Personal Assistant to the Minister, Ministry of Labour and Social Services.

Membres employeurs titulaires Regular Employer members Miembros empleadores titulares	
Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración:	Sr. D. FUNES DE RIOJA (Argentina)
Secrétaire du groupe des employeurs: Secretary of the Employers' group: Secretario del Grupo de los Empleadores:	Sr. A. PEÑALOSA (IOE)
Secrétaire adjoint du groupe des employeurs: Deputy Secretary of the Employers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Empleadores:	Mr B. WILTON (IOE)

Mr P. ANDERSON (Australia), Chief Executive, Australian Chamber of Commerce and Industry.

Sr. J. DE REGIL (México), Vicepresidente, Comisión Laboral, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.

Ms R. GOLDBERG (United States), Executive Vice-President, United States Council for International Business.

Ms R. HORNING-DRAUS (Germany), Managing Director, European and International Affairs, Confederation of German Employers' Associations.

M. E. JULIEN (France), Directeur adjoint, Affaires sociales, européennes et internationales, Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

Sr. D. LIMA GODOY (Brasil), Director y Presidente de las Relaciones Laborales, Confederación Nacional de la Industria (CNI).

Mr H. MATSUI (Japan), Co-Director, Nippon Keidanren.

Mr K. MATTAR (United Arab Emirates), Adviser, Federation of United Arab Emirates Chambers of Commerce and Industry (FCCI).

Mr Y. MODI (India), Chairman and CEO, Great Eastern Energy Corporation Ltd..

Ms J. MUGO (Kenya), Executive Director, Federation of Kenya Employers.

Sra. A. MUÑOZ (Venezuela (República Bolivariana de)), ex Presidenta, Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

Mr J. RØNNEST (Denmark), Director, International Affairs, Confederation of Danish Employers.

Mr C. SYDER (United Kingdom), Davies Arnold Cooper LLP.

M. L. TRAORE (Mali), Secrétaire permanent, Conseil national du patronat du Mali.

Mr B. PANT, accompanying Mr Modi.

Mr M. THORNS, accompanying Ms Hornung-Draus.

Membres employeurs adjoints	Deputy Employer members
Miembros empleadores adjuntos	

Mr O. ALRAYES (Bahrain), Bahrain Chamber of Commerce and Industry.

Mr H. BRAUNER (Austria), Federation of Austrian Industries.

M. K. DE MEESTER (Belgique), Premier conseiller, Fédération des entreprises de Belgique.

Mr D. DJIMANTO (Indonesia), Secretary General, The Employers' Association of Indonesia.

Sr. A. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA (Colombia), Vicepresidente Asuntos Jurídicos y Sociales, Asociación Nacional de Industriales (ANDI).

Mr A. FRIMPONG (Ghana), Chief Executive Officer, Ghana Employers' Association.

Ms L. HORVATIC (Croatia), Director, International Affairs, Croatian Employers' Association (CEA).

Mr A. JEETUN (Mauritius), Director-General, Mauritius Employers' Federation.

Sr. J. LACASA ASO (España), Director, Relaciones Internacionales, Departamento de Relaciones Internacionales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Ms H. LIU (China), Deputy Director, China Enterprise Confederation (CEC).

Sr. J. MAILHOS (Uruguay), Gerente Jurídico, Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay.

Mr M. MDWABA (South Africa).

M. M. MEGATELI (Algérie), Secrétaire général, Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA).

Ms M. MOSKVINA (Russian Federation), Director, Labour Relations, Coordinating Council of Employers' Unions of Russia (CCEUR).

Mr P. O'REILLY (New Zealand), Chief Executive, Business New Zealand

Mr K. RAHMAN (Bangladesh), Former President, Bangladesh Employers Federation.

M. A. SAVANE (Guinée), Secrétaire général, Conseil national du patronat guinéen (CNP-Guinée).

Sr. A. URTECHO LÓPEZ (Honduras), Director Ejecutivo, Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP).

Ms L. VAN EMBDEN ANDRES (Netherlands), Director, International Social Affairs.

Mr F. WELZIJN (Suriname), President, Suriname Aluminum Company LLC.

Mr P. WOOLFORD (Canada), President, Clairmark Consulting Ltd.

M. A. YUMA (Rép. dém. du Congo), Président du conseil d'administration, La Générale des Carrières et des Mines.

Mr O. ROMANOVSKY, accompanying Ms Moskvina.

Membres suppléants assistant à la session:

Substitute members attending the session:

Miembros suplentes presentes en la reunión:

M. O. DIALLO (Côte d’Ivoire), Conseiller du Président, Confédération générale des entreprises de Côte d’Ivoire.

M. B. MATTHEY (Suisse), Directeur général, Fédération des entreprises romandes Genève (FER-GE).

Membres travailleurs titulaires Regular Worker members Miembros trabajadores titulares	
Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración:	M. L. CORTEBEECK (Belgique)
Secrétaire du groupe des travailleurs: Secretary of the Workers' group: Secretario del Grupo de los Trabajadores:	Sra. R. GONZÁLEZ (ITUC)
Secrétaire adjoint du groupe des travailleurs: Deputy Secretary of the Workers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Trabajadores:	Ms E. BUSSER (ITUC)

Mr N. ADYANTHAYA (India), Vice-President, Indian National Trade Union Congress (INTUC).

Mr K. ASAMOAH (Ghana), Secretary General, Ghana Trade Union Congress (TUC).

Ms B. BYERS (Canada), Executive Vice-President, International Department, Canadian Labour Congress (CLC-CTC).

M. L. CORTEBEECK (Belgique), Vice-président du Conseil d'administration du BIT, Président, Confédération des syndicats chrétiens.

M^{me} R. DIALLO SERAH (Guinée), Secrétaire générale, Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG).

Ms S. FOX (United States), American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (ALF-CIO).

Sr. J. GÓMEZ ESGUERRA (Colombia), Secretario General, Confederación General del Trabajo (CGT).

Mr S. GURNEY (United Kingdom), Labour Standards and World Trade, Trade Union Congress (TUC).

Mr G. JIANG (China), Executive Committee Member, All China Federation of Trade Unions (ACFTU).

M^{me} H. KADDOUS (Algérie), Membre de la Commission exécutive nationale, Union générale des travailleurs algériens (UGTA).

Ms H. KELLY (New Zealand), President, New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU).

Mr T. SAKURADA (Japan), Takashimaya Labour Union.

Mr M. SHMAKOV (Russian Federation), President, Federation of Independent Trade Unions of Russia (FNPR).

Ms M. HAYASHIBALA, accompanying Mr Sakurada.

Ms B. KÜHL, accompanying Mr Sommer.

M^{me} V. ROUSSEAU, accompagnant M. Cortebееck.

Mr A. ZHARKOV, accompanying Mr Shmakov.

Membres travailleurs adjoints	Deputy Worker members
Miembros trabajadores adjuntos	

Mr F. ATWOLI (Kenya), General Secretary, Central Organization of Trade Unions (COTU).

Sra. I. CARCAMO (Honduras), Secretaria de Educación, Confederación Unitaria de Trabajadores.

M. R. DE LEEUW (Belgique), Président, Fédération générale du travail de Belgique (ABVV-FGTB).

Ms C. DEL RIO (Italy), Head of the International Department, Unione Italiana del Lavoro (UIL).

M. F. DJONDANG (Tchad), Secrétaire général, Union des syndicats du Tchad (UST).

Sra. E. FAMILIA (República Dominicana), Vicepresidenta, Mujer, Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS).

Sra. M. FRANCISCO (Angola), Secretaria, Relaciones Internacionales, Unión Nacional de los Trabajadores, Confederación Sindical (UNTA-CS).

M. B. HOSSU (Roumanie), Président, Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa (Cartel ALFA).

Mr A. HUSSAIN (Bahrain), Assistant General Secretary for Arab and International Relations, General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU).

Sr. G. MARTÍNEZ (Argentina), Secretario internacional, Confederación General del Trabajo (CGT).

Ms M. NIZAMANI (Pakistan), Pakistan Workers' Federation (PWF).

Mr B. NTSHALINTSHALI (South Africa), Deputy General-Secretary, Congress of South African Trade Unions (COSATU).

Ms B. PANDEY (Nepal), General Federation of Nepalese Trade Unions.

Mr R. SILABAN (Indonesia), Chairman, Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (K-SBSI).

Sr. N. SOUZA DA SILVA (Brasil), Secretario, Relaciones Internacionales, Força Sindical.

Ms T. SUNDNES (Norway), Confederal Secretary, Landsorganisasjonen i Norge (LO).

M. Y. VEYRIER (France), Secrétaire confédéral, Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO).

Ms A. WOLANSKA (Poland), Head, International Department, Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" (NSZZ).

M. T. AERTS, accompagnant M. de Leeuw.

M. R. LAMAS, accompagnant M. de Leeuw.

Représentants d'autres Etats Membres de l'Organisation assistant à la session
Representatives of other member States of the Organization present at the session
Representantes de otros Estados Miembros de la Organización presentes en la reunión

Afrique du Sud South Africa
Sudáfrica

Ms M. OLIPHANT, Minister of Labour
 Mr S. NDEBELE, Minister, Permanent Mission, Geneva.
 Mr X. MNENE, Parliamentary Officer, Ministry of Labour.
 Ms P. SALUSALU, Personal Assistant to the Minister, Ministry of Labour.
 Mr M. SKOSANA, Director, International Relations, Ministry of Labour.

Albanie Albania

Mr S. QERIMAJ, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms D. XHIXHO, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Arabie saoudite Saudi Arabia
Arabia Saudita

Mr A. ELTELAWI, Legal Expert, Ministry of Labour.

Autriche Austria

Ms I. DEMBSHER, Head of International Social Policy Unit, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection.
 Ms E. JAMEK, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms V. WURMBÖCK, Advisor, Permanent Mission, Geneva.

Bahreïn Bahrain Bahrein

Mr J. HUMAIDAN, Minister of Labour
 Mr Y. BUCHEERI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr F. AMIN, Director of Unemployment Insurance's Directorate, Ministry of Labour.
 Mr A. MAATOUQ, Head of the International Relations, Ministry of Labour.
 Mr F. ALBAKER, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. ALANSARI, Assistant Undersecretary for Labour Affairs, Ministry of Labour.
 Mr B. AHMED, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. SAMET, Legal Advisor, Ministry of Labour.
 Mr K. AL KHALIFA, Permanent Mission, Geneva.
 Ms E. AL-DOSERI, Director of Foreign Trade Relations, Ministry of Industry and Commerce.
 Mr B. HUGHES, Counsellor, Ministry of Industry and Commerce.

Bélarus Belarus Belarús

Mr A. USOLTSEV, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Belgique Belgium Bélgica

M. F. ROUX, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M^{me} L. WEERTS, Directrice de Cabinet adjointe, Cabinet de la Vice-Première ministre, ministère de l'Emploi et de l'Egalité des Chances.
 M. F. VANDAMME, Conseiller général, Chef de la Division des affaires internationales, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
 M^{me} T. BOUTSEN, Conseillère générale, Division des affaires internationales, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
 M^{me} M. DENEFFE, Conseillère, Mission permanente, Genève.

M^{me} S. KEPPENS, Attachée, Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement.
 M. J. TEMPELS, Attaché, Division des affaires internationales, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
 M^{me} J. BYNENS, Déléguée du gouvernement flamand auprès des organisations multilatérales à Genève.

Bosnie-Herzégovine Bosnia and Herzegovina Bosnia y Herzegovina

Ms E. KECO ISAKOVIC, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms I. SUZNJEVIC, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Burkina Faso

M. P. VOKOUMA, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M^{me} S. BAKYONO, Deuxième conseiller, Mission permanente, Genève.

Côte d'Ivoire

M. G. KONE, Ministre d'Etat, ministre de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Solidarité.
 M. K. ADJOUANI, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. N. BAMBA, Directeur général du travail, ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Solidarité.
 M. K. GLEGLAUD, Premier conseiller, Mission permanente, Genève.
 M^{me} B. QUACOE, Conseiller, Mission permanente, Genève.
 M. T. MORIKO, Conseiller, Mission permanente, Genève.
 M. L. BAMBA, Conseiller, Chargé du protocole, Mission permanente, Genève.

Equateur Ecuador

Sr. L. ESPINOSA SALAS, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. J. SÁNCHEZ, Misión Permanente, Ginebra.

Espagne Spain España

Sr. A. SANTOS MARAVER, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. B. MONTESINO MARTÍNEZ DEL CERRO, Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. L. ORTIZ SANZ, Subdirectora General de Relaciones Internacionales Sociolaborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
 Sr. M. VECINO QUINTANA, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. J. RUIZ NAVARRO, Secretario General de Relaciones Internacionales Sociolaborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Finlande Finland Finlandia

Mr H. HIMANEN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. RYTÖVUORI, Minister, Permanent Mission, Geneva.
 Ms R. KANGASPERKO, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy.
 Ms L. HEINONEN, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy.
 Ms H. NISSINEN, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms E. HAKALA, Permanent Mission, Geneva.

Grèce Greece Grecia

Mr G. PAPADATOS, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms A. VENTOURATOU, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. GOULANDRIS, Permanent Mission, Geneva.

Guatemala

Sr. C. MARTINEZ ALVARADO, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. A. CHÁVEZ BIETTI, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. L. RODRIGUEZ MONDAL, Misión Permanente, Ginebra.

Haïti Haiti Haití

M. J. ALEXANDRE, Ministre conseiller, Mission permanente, Genève.

Honduras

Sr. R. BERMÚDEZ, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. M. BENNATON, Embajadora, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. M. PÉREZ, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Jordanie Jordan Jordania

Mr S. DAJANI, Special Adviser for ILO Affairs, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. HATTER, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Lettonie Latvia Letonia

Mr R. JANSONS, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms L. GRIKE, Permanent Mission, Geneva.

Malaisie Malaysia Malasia

Mr O. HASHIM, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr R. BIN BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Malawi

Mr L. KANYUMBA, Minister of Labour
 Mr W. KAYIRA, Principal Secretary, Ministry of Labour.
 Mr E. ZIRIKUDONDO, Labour Commissioner, Ministry of Labour.

Maroc Morocco Marruecos

M. O. HILALE, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. A. LASSEL, Ministre plénipotentiaire, Mission permanente, Genève.
 M. A. SAMRI, Ministre plénipotentiaire, Mission permanente, Genève.

Mozambique

M^{me} F. RODRIGUES, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. J. DENG, Labour Issues, Mission permanente, Genève.

Namibie Namibia

Mr S. MARUTA, Chargé d'Affaires *a.i.*, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. NGHINAMUNDOVA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. NGHIFITIKEKO, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. KATJINGISIUA, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Nigéria Nigeria

Mr E. WOGU, Minister of Labour and Productivity
 Mr A. OZODINOBI, Permanent Secretary, Federal Ministry of Labour.
 Mr O.C. ILLOH, Director (Productivity Measurement), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Ms T. BRAIMAH, Deputy Director
(Productivity Measurement), Federal Ministry
of Labour and Productivity.

Ms G.I. MKPULUMA, Deputy Director
(Planning and Policy), Federal Ministry of
Labour and Productivity.

Mr J.O. OKORONKWO, Assistant Director
(Employment and Wages), Federal Ministry
of Labour and Productivity.

Mr P. AJUZIE, Minister /Labour Attaché,
Permanent Mission, Geneva.

Mr N. AGOMOU, Personal Assistant to the
Minister, Federal Ministry of Labour and
Productivity.

Norvège Norway Noruega

Ms G. KVAM, Director-General, Ministry of
Labour.

Ms G. YTTERDAL, Senior Adviser, Ministry of
Labour.

Ms C. ANDERSEN, Senior Manager, Ministry
of Foreign Affairs.

Nouvelle-Zélande New Zealand Nueva Zelandia

Ms J. HIKUROA, Deputy Director, International
Department of Labour, Department of
Labour.

Ouzbékistan Uzbekistan Uzbekistán

Mr B. OBIDOV, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Mr N. NURMATOV, Third Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Mr E. TOSHMATOV, Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Pérou Peru Perú

Sra. S. ALVARADO SALAMANCA, Tercera
Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. H. WIELAND CONROY, Ministro
Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Philippines Filipinas

Mr E. GARCIA, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. IMSON, Labour Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Pologne Poland Polonia

Mr R. HENCZEL, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. NOJSZEWSKA-DOCHEV, First
Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms E. MARMULEWICZ, Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Portugal

M. A. VALADAS DA SILVA, Conseiller,
Mission permanente, Genève.

République dominicaine Dominican Republic República Dominicana

Sr. H. HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

Sr. P. MEDINA JIMÉNEZ, Ministro Consejero,
Misión Permanente, Ginebra.

Saint-Siège The Holy See Santa Sede

M. P. GUTIÉRREZ, Mission permanente,
Genève.

M^{gr} M. TOMASI, Nonce apostolique,
Observateur permanent du Saint-Siège,
Mission permanente, Genève.

M^{gr} M. DE GREGORI, Attaché, Mission
permanente, Genève.

Serbie Serbia

Mr U. ZVEKIC, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms V. FILIPOVIC-NIKOLIC, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

**Singapour Singapore
Singapur**

Ms Y. TAN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. PANG, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms C. CHIA, Deputy Director, Workplace Policy and Strategy Division, Ministry of Manpower.
 Mr Y. HOE, Assistant Director, Labour Relations and Workplaces Division, Ministry of Manpower.
 Ms J. WEE, Deputy head (Prosecution Team 3), Legal Services Department, Ministry of Manpower.
 Ms C. LEE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Suède Sweden Suecia

Mr C. ERIKSSON, Director, Special Expert, Ministry of Employment.
 Mr O. EKÉUS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

**République tchèque
Czech Republic
República Checa**

Ms K. SEQUENSOVÁ, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr I. PINTÉR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Tunisie Tunisia Túnez

M. M. BAATI, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M^{me} E. BEN AMOR, Premier secrétaire, Mission permanente, Genève.

Turquie Turkey Turquía

Mr L. GENC, Conseiller, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. OYMAN, Expert, Permanent Mission, Geneva.

Représentants d'organisations internationales gouvernementales
Representatives of international governmental organizations
Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales

Nations Unies
United Nations
Naciones Unidas

Joint Inspection Unit
Corps commun d'inspection
Dependencia Común de Inspección

M. M. ZAHRAN, Président.

Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
Office of the United Nations High Commissioner for Refugees
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

Ms A. ROUDIES, Livelihoods Officer, Operational Solutions and Transition Section, Division for Programme Support and Management.
 Ms G. ROUDY FRASER, Senior Livelihoods Officer, Operational Solutions and Transition Section, Division for Programme Support and Management.
 Ms A. NIRRENGARTEN, Associate Officer (Livelihoods), Operational Solutions and Transition Section, Division for Programme Support and Management.

Banque mondiale
World Bank
Banco Mundial

Ms S. JACKSON, World Bank's Special Representative in Geneva.
 Mr M. HOPPE, World Bank's Special Representative in Geneva.

Organisation mondiale du commerce
World Trade Organization
Organización Mundial del Comercio

Ms J. CHAKARIAN-RENOUF, Counsellor, Trade and Environment Division.
 Ms M. WAHL, Information and External Relations Division.

Organisation internationale pour les migrations
International Organization for Migration
Organización Internacional para las Migraciones

Mr S. HAQUE, Director, Department of International Cooperation and Partnerships.
 Mr C. KWENIN, Senior Regional Adviser for Sub-Saharan Africa.
 Mr F. SODA, Head, Labour and Human Development Division.
 Ms K. TOUZENIS, Head, International Migration Law Unit.

Union africaine

African Union

Unión Africana

Mr G. NAMEKONG, Chargé d’Affaires, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.

Ms B. NAIDOO, Social Affairs Officer, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.

Organisation arabe du travail

Arab Labour Organization

Organización Árabe del Trabajo

Mr A. LUQMAN, Director-General.

Mr R. GUISSOUMA, Head, Permanent Delegation of the ALO in Geneva.

Ms Z. KASBAOUI, Permanent Delegation of the ALO in Geneva.

**Conseil des ministres du Travail et des Affaires sociales
des Etats du Conseil de coopération du Golfe**

Council of Ministers of Labour and Social Affairs in Gulf Cooperation Council States

Mr S. AL-MUHAIRI, Director-General, Executive Office.

Mr J. AL-SALMAN, Director, Department of Labour Affairs.

Union européenne

European Union

Unión Europea

Ms M. ZAPPIA, Ambassador, Head.

Mr D. ILIOPOULOS, Ambassador and Deputy Head.

Ms J. HIVONNET, Minister Counsellor.

Mr M. FERRI, First Counsellor.

Mr C. DUFOUR, UN Affairs Officer.

Conseil de l'Europe

Council of Europe

Consejo de Europa

Mr R. WEINGÄRTNER, Director of Human Rights and Antidiscrimination.

Commission européenne

European Commission

Comisión Europea

Mr L. ANDOR, Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Mr G. CSEREY, Member of the Cabinet of Commissioner László Andor.

Ms K. SCHREIBER, Head of Unit for External Relations, Neighbourhood Policy, Enlargement, IPA,
Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Ms S. BOEHMERT, Administrator, Unit for External Relations, Neighbourhood and Enlargement Unit,
IPA, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

**Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
assistant à titre d'observateurs
Representatives of international non-governmental organizations as observers
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales
presentes con carácter de observadores**

**Fédération syndicale mondiale
World Federation of Trade Unions
Federación Sindical Mundial**

Ms O. OVIEDO DE LA TORRE, Permanent Representative at the ILO.
Mr A. SOTIROPOULOS, Permanent Representative at UNESCO.
Ms A. KOUTSOUP, Expert.

**Organisation internationale des employeurs
International Organization of Employers
Organización Internacional de Empleadores**

Mr A. PEÑALOSA, Secretary-General.
Mr B. WILTON, Deputy Secretary-General.

**Organisation de l'unité syndicale africaine
Organization of African Trade Union Unity
Organización para la Unidad Sindical Africana**

Mr H. SUNMONU, Secretary-General.
Mr D. DIOP, Deputy Secretary-General.
Mr A. DIALLO, Permanent Representative to the ILO and UN Offices in Geneva.

**Association internationale de la sécurité sociale
International Social Security Association
Asociación Internacional de la Seguridad Social**

Mr H. KONKOLEWSKY, Secretary-General.
Ms D. LEUENBERGER, Head, Resources and Services Branch.

**Confédération syndicale internationale
International Trade Union Confederation
Confederación Sindical Internacional**

Ms R. GONZALEZ, Director, Geneva Office.
Ms E. BUSSER, Assistant Director, Geneva Office.

**Mouvement de libération
Liberation movement
Movimiento de liberación**

Palestine Palestina

Dr I. KHRAISHI, Ambassador, Permanent Mission, Geneva.
Mr I. MUSA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.