



Consejo de Administración

320.^a reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014

GB.320/PV

**Actas de la 320.^a reunión
del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo**

**Actas de la 320.^a reunión
del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo**

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo celebró su 320.^a reunión en Ginebra, del jueves 13 al jueves 27 de marzo de 2014, bajo la presidencia de la Sra. Velásquez de Avilés de El Salvador.

La lista de las personas que asistieron a esta reunión del Consejo de Administración se adjunta al final del documento.

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.320/INS/1	Aprobación de las actas de la 319. ^a reunión del Consejo de Administración	3	4
2	GB.320/INS/2	Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo	4	42
3		Cuestiones derivadas de las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo	12	
	GB.320/INS/3/1	Seguimiento de la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Aplicación del Plan de acción	12	50
	GB.320/INS/3/2	Seguimiento de la resolución relativa al desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes	15	69
4	GB.320/INS/4	Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	18	75
5		Colaboración de la OIT con el sector privado		
	GB.320/INS/5/1	Estrategia para una mayor colaboración de la OIT con el sector privado	20	99
	GB.320/INS/5/2	Análisis de las alianzas público-privadas	25	114
6	GB.320/INS/6 (Rev.)	Informe sobre las actividades de la OIT en Myanmar	29	138
7	GB.320/INS/7	Belarús: Curso dado a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2004	32	147
8	GB.320/INS/8	Informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel realizada en la República Bolivariana de Venezuela (Caracas, 27 a 31 de enero de 2014)	34	180
9	GB.320/INS/9	Queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 101. ^a reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT	40	193
10	GB.320/INS/10	Seguimiento de la resolución sobre la situación sindical en Fiji, adoptada por el Consejo de Administración en su 316. ^a reunión (noviembre de 2012)	44	
11	GB.320/INS/11	Queja relativa al incumplimiento por Fiji del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 102. ^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT	44	195, 224
12		Informes del Comité de Libertad Sindical		
	GB.320/INS/12	371.º informe	50	248
13	GB.320/INS/13	Informe del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo	55	252, 255
14	GB.320/INS/14 GB.320/INS/14 (Add.) GB.320/INS/14 (Add.1)	Informe del Director General	59	256, 262, 266

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
	GB.320/INS/14/1	<i>Primer informe complementario:</i> Información actualizada sobre la reforma interna	61	77
	GB.320/INS/14/2	<i>Segundo informe complementario:</i> Seguimiento de la discusión sobre la disolución del Instituto Internacional de Estudios Laborales y el establecimiento del Departamento de Investigaciones centralizado	63	290
	GB.320/INS/14/3	<i>Tercer informe complementario:</i> Situación de los derechos sindicales en Bangladesh	66	304
	GB.320/INS/14/4	<i>Cuarto informe complementario:</i> Novedades respecto del Acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Normalización (ISO), en particular en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo	69	312
	GB.320/INS/14/5	<i>Quinto informe complementario:</i> Informe de la decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 2-11 de octubre de 2013) y de la Reunión tripartita de expertos en estadísticas del trabajo para el avance de las estadísticas sobre el empleo y el desempleo (Ginebra, 28 de enero – 1.º de febrero de 2013)	71	321
	GB.320/INS/14/6	<i>Sexto informe complementario:</i> Documentos presentados sólo para información	73	322
	GB.320/INS/14/7	<i>Séptimo informe complementario:</i> Nombramiento de un Subdirector General	73	323
	GB.320/INS/14/8	<i>Octavo informe complementario:</i> Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Qatar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical Internacional y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera	74	324
15		Informes de la Mesa del Consejo de Administración		
	GB.320/INS/15/1	Primer informe: 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	75	340
	GB.320/INS/15/2	Segundo informe: Evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008	77	351
	GB.320/INS/15/3	Tercer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Gobierno de Chile del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Interempresas núm. 1 de Panificadores Mapuches de Santiago	80	352
	GB.320/INS/15/4	Cuarto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Chile del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Colegio de Profesores de Chile Asociación Gremial (AG)	80	353

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
	GB.320/INS/15/5	Quinto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Reino Unido del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por los sindicatos UNISON, GMB y Napo	81	354
16	GB.320/INS/16	Composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones	81	355-359
Sección de Formulación de Políticas				
<i>Segmento de Empleo y Protección Social</i>				
1	GB.320/POL/1	Esfera de importancia decisiva sobre empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes	84	382
2	GB.320/POL/2	Esfera de importancia decisiva sobre productividad y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas	89	405
3	GB.320/POL/3	Seguimiento de la Reunión técnica tripartita sobre migración laboral (Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013)	95	426
4	GB.320/POL/4	Informe para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) en la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo	101	439
<i>Segmento de Diálogo Social</i>				
5	GB.320/POL/5	Programa de Actividades Sectoriales para 2012-2013 y 2014-2015	103	465
6	GB.320/POL/6	Información actualizada sobre el programa Better Work	107	494
<i>Segmento de Cooperación Técnica</i>				
7	GB.320/POL/7	Perspectivas regionales de la cooperación técnica: Europa y Asia Central	113	503
8	GB.320/POL/8	Seguimiento de la Declaración de Brasilia sobre el Trabajo infantil	116	523
9	GB.320/POL/9	Cooperación técnica de la OIT en los Estados frágiles	120	542
<i>Segmento de Empresas Multinacionales</i>				
10	GB.320/POL/10	Estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento y las actividades promocionales de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)	124	549
Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo				
<i>Segmento de Cuestiones Jurídicas</i>				
1	GB.320/LILS/1	Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo: nuevas propuestas de enmienda para la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo y otras cuestiones	128	559
2	GB.320/LILS/2	Prerrogativas e inmunidades de la Organización Internacional del Trabajo: documento de identificación para los miembros empleadores y trabajadores del Consejo de Administración	131	570
	GB.320/LILS/INF/2	Promoción de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1997 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo	133	

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
<i>Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos</i>				
4	GB.320/LILS/4	La iniciativa relativa a las normas: Seguimiento de los acontecimientos relativos a la Comisión de Aplicación de Normas acaecidos en la reunión de 2012 de la CIT	134	596-599
5	GB.320/LILS/5	Cooperación internacional en relación con el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)	144	617
6	GB.320/LILS/6	Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución en 2015	148	626
Sección de Programa, Presupuesto y Administración				
<i>Segmento de Programa, Presupuesto y Administración</i>				
1	GB.320/PFA/1	Aplicación del programa de la OIT en 2012-2013	152	650
2	GB.320/PFA/2	Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo	158	653
3	GB.320/PFA/3	Marco de Políticas y Estrategias	159	664
4	GB.320/PFA/4	Coordinación del sistema de las Naciones Unidas: repercusiones financieras para la OIT	162	671
5	GB.320/PFA/5	Cuestiones relacionadas con las construcciones: Proyecto de renovación del edificio de la sede	164	686
6	GB.320/PFA/6	Disposición de los fondos y activos depositados en las cuentas del Instituto Internacional de Estudios Laborales	167	693
<i>Segmento de Auditoría y Control</i>				
8	GB.320/PFA/8	Disposiciones para el nombramiento del Auditor Externo (2016-2019)	169	700
9	GB.320/PFA/9	Curso dado al informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2012	170	706
10		Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2013		
	GB.320/PFA/10 (Rev.)	Informe del Auditor Interno Jefe sobre los principales resultados de las tareas de auditoría interna e investigación efectuados en 2013	171	714
11	GB.320/PFA/11	Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente	172	722
<i>Segmento de Personal</i>				
12		Declaración de la representante del Sindicato del Personal	174	
13	GB.320/PFA/13	Propuestas derivadas del plan de acción del Director General para la reforma en el ámbito de la gestión de los recursos humanos	174	759
Anexos				
I.		Declaración de la Presidenta del Sindicato del Personal	183	
II.		Enmiendas al Estatuto del Personal (tal y como fueron aprobadas por el Consejo de Administración el 18 de marzo de 2014)	187	
III.		Lista final de las personas presentes en la reunión	196	

Sección Institucional

1. La Sección Institucional se reúne el lunes 17 de marzo, y del lunes 24 al jueves 27 de marzo de 2014. Conduce sus labores la Presidenta del Consejo de Administración, Sra. V. M. Velásquez de Avilés (Gobierno, El Salvador). El Vicepresidente empleador del Consejo de Administración, Sr. D. Funes de Rioja (Argentina), interviene como coordinador del Grupo de los Empleadores de la Sección Institucional, excepto respecto del punto 4, «Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo», para el cual actúa como coordinador del Grupo de los Empleadores el Sr. A. Echavarria; del punto 5, «Colaboración de la OIT con el sector privado», para el cual actúa como coordinadora del Grupo de los Empleadores la Sra. R. Hornung-Draus; del punto 12, «Informes del Comité de Libertad Sindical», para el cual actúa como coordinador del Grupo de los Empleadores el Sr. J. Rønnest; del punto 14.2, «Informe complementario sobre el seguimiento de la discusión sobre la disolución del Instituto Internacional de Estudios Laborales y el establecimiento del Departamento de Investigaciones centralizado», para el cual actúa como coordinador del Grupo de los Empleadores el Sr. P. Woolford; y del punto 14.3, «Informe complementario sobre la situación de los derechos sindicales en Bangladesh», para el cual actúa como coordinador del Grupo de los Empleadores el Sr. K. Rahman.
2. Los siguientes miembros del Consejo de Administración conducen las labores de los demás segmentos y secciones de la 320.^a reunión del Consejo de Administración:

Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social

(Jueves 20 y viernes 21 de marzo de 2014)

Presidente: Sr. D. Garner (Australia)

Coordinadora del Grupo de los Empleadores: Sra. R. Goldberg

Punto 1, Esfera de importancia decisiva sobre empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes: Sr. J. Belahrach

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sra. H. Kelly

Segmento de Diálogo Social

(Miércoles 19 de marzo de 2014)

Presidenta: Sra. M. Armellini (Italia)

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

Punto 6, Información actualizada sobre el Programa Better Work: Sr. S. Martono

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sra. S. Fox

Segmento de Cooperación Técnica

(Jueves 20 de marzo de 2014)

Presidenta: Sra. A. J. Correia (Angola)

Coordinador del Grupo de los Empleadores: Sr. A. Yuma

Punto 7, Perspectivas regionales de la cooperación técnica: Europa y Asia Central: Sra. L. Horvatic

Punto 8, Seguimiento de la Declaración de Brasilia sobre el Trabajo infantil:
Sr. D. Lima Godoy

Punto 9, Cooperación técnica de la OIT en los Estados frágiles: Sra. J. Mugo

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. J. R. Gómez Esguerra

Segmento de Empresas Multinacionales

(Miércoles 19 de marzo de 2014)

Presidente: Sr. P. J. Rozet (Francia)

Coordinadora del Grupo de los Empleadores: Sra. R. Hornung-Draus

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. S. Gurney

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

(Viernes 21 y martes 25 de marzo de 2014)

Segmento de Cuestiones Jurídicas

Presidente: Sr. G. Corres (Argentina)

Coordinador del Grupo de los Empleadores: Sr. C. Syder

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. L. Cortebeeck

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Presidente: Sr. G. Corres (Argentina)

Coordinador del Grupo de los Empleadores: Sr. C. Syder

Punto 4, La iniciativa relativa a las normas: Seguimiento de los acontecimientos relativos a la Comisión de Aplicación de Normas acaecidos en la reunión de 2012 de la CIT: Sr. D. Funes de Rioja

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. L. Cortebeeck

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

(Lunes 17 y martes 18 de marzo de 2014)

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Presidenta: Sra. V. M. Velásquez de Avilés (El Salvador)

Coordinador del Grupo de los Empleadores: Sr. M. Mdwaba

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. L. Cortebeeck

Segmento de Auditoría y Control

Presidenta: Sra. V. M. Velásquez de Avilés (El Salvador)

Coordinador del Grupo de los Empleadores: Sr. M. Mdwaba

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. L. Cortebeeck

Segmento de Personal

Presidenta: Sra. V. M. Velásquez de Avilés (El Salvador)

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

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Mr. L. Cortebeeck

**Grupo de Trabajo sobre el Funcionamiento del Consejo de Administración
y de la Conferencia Internacional del Trabajo**
(Miércoles 19 y lunes 24 de marzo de 2014)

Presidenta: Sra. V. M. Velásquez de Avilés (El Salvador)

Coordinador del Grupo de los Empleadores: Sr. D. Funes de Rioja

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. L. Cortebeek

Comité de Libertad Sindical

(A partir del lunes 13 hasta el sábado 15 de marzo de 2014)

Presidente: Sr. P. van der Heijden (Países Bajos)

Coordinador del Grupo de los Empleadores: Sr. P. Anderson

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. Y. Veyrier

3. *La Presidenta* rinde homenaje al Sr. Marc Blondel, quien fue miembro trabajador del Consejo de Administración. Se observa un minuto de silencio.

Primer punto del orden del día

Aprobación de las actas de la 319.^a reunión del Consejo de Administración (documento GB.320/INS/1)

Decisión

4. *El Consejo de Administración aprobó las actas de su 319.^a reunión, tal y como fueron presentadas.*

(Documento GB.320/INS/1, párrafo 2.)

Declaraciones preliminares del Director General

5. *El Director General* declara que, como fue el caso en la 319.^a reunión del Consejo de Administración, las decisiones que han de adoptarse en la presente reunión son complejas y controvertidas, por lo cual podría ser difícil alcanzar un consenso. La experiencia de la pasada reunión demuestra que el Consejo de Administración trabaja arduamente, pero con eficacia, adopta decisiones importantes, y avanza en su reflexión y en los enfoques aplicados a cuestiones aún no resueltas. El Consejo de Administración ejerce las funciones de gobernanza que le son propias sobre la base de una reforma que ha comenzado a dar sus frutos. La Oficina sigue proporcionando documentación concisa y de calidad en los plazos establecidos y asume el compromiso de proseguir sus esfuerzos para que el Consejo de Administración desempeñe su labor con éxito. El Director General destaca que la Oficina está trabajando con ahínco para avanzar en los procesos de reforma internos, lo cual incluye la puesta en práctica de las innovaciones incorporadas en el nuevo Programa y Presupuesto, y subraya que va a anunciar algunas decisiones iniciales relativas a la reforma de las actividades y la estructura en el terreno. En el orden del día de la presente reunión figuran aspectos específicos de la reforma: la Estrategia en materia de recursos humanos, la iniciativa relativa a las empresas, el nuevo Departamento de Investigaciones, así como dos documentos de fondo sobre dos Esferas de Importancia Decisiva (ACI). La reforma de

la Conferencia Internacional del Trabajo también progresa. La Oficina considera que estos procesos de cambio constituyen un desafío, pero se ha comprometido a ponerlos en práctica eficientemente. Sin embargo, no permite que estos desafíos la distraigan de las exigencias del mundo del trabajo o de la formulación de políticas internacionales. Si bien no se ha programado en esta ocasión la reunión del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización o del Segmento de Políticas de la Sección de Alto Nivel, se está dando prioridad a la inclusión del trabajo decente, el pleno empleo y la protección social en la Agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015; a la cooperación con la presidencia australiana del G-20, y al diálogo y la cooperación con el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. La evolución de la situación en varios países ocupa un lugar importante en el orden del día, lo cual significa que la OIT debe buscar soluciones para prestar ayuda a sus Estados Miembros. A lo largo del tiempo, la OIT ha demostrado que puede hacerlo. El orador expresa la esperanza de que Bahrein y la República Bolivariana de Venezuela se añadan a la lista de situaciones resueltas. El examen del desempeño de la OIT en la aplicación del programa durante los últimos dos años contribuirá a trazar el marco de la programación futura y, por consiguiente, las orientaciones que el Consejo de Administración suministrará para el futuro marco de políticas y estrategias serán muy importantes. Las circunstancias internas y externas harán que este proceso sea más complejo aún. En la presente reunión habría que alcanzar un consenso sobre los plazos y otros parámetros básicos del Marco de Políticas y Estrategias; las cuestiones de fondo se examinarán en noviembre. Asimismo, se analizarán con suma atención todas las orientaciones que se suministren antes de esa fecha. Las cuestiones sustantivas en materia de políticas y de cooperación que se examinan en esta reunión del Consejo de Administración son sin ninguna duda cuestiones importantes y de peso. Por otra parte, están directamente vinculadas a las cuestiones de gobernanza. Para concluir, expresa la esperanza de que surja un renovado compromiso de adhesión y apoyo al Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) a raíz de la III Conferencia Global sobre el Trabajo Infantil (Brasilia, 8-10 de octubre de 2013). Informa al Consejo de Administración que la Memoria que presentará a la Conferencia Internacional del Trabajo se centrará en la migración. Por último, se refiere a la cuestión del sistema de control de la OIT, y señala que para alcanzar el consenso será necesario hacer concesiones. No obstante, a fin de cumplir con su mandato, es fundamental que la OIT posea un sistema de control reconocido y eficaz.

Segundo punto del orden del día

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.320/INS/2)

6. *El coordinador del Grupo de los Empleadores*, refiriéndose al apartado a) del proyecto de decisión, dice que las opciones preferidas por su Grupo son, por orden de prioridad: 1) la eficacia de la cooperación técnica de la OIT; 2) la revisión de la Recomendación núm. 71, siempre y cuando se centre en las empresas y la creación de empleo, y 3) construir un mundo del trabajo diverso e incluyente, siempre y cuando se revise el enfoque propuesto por la Oficina. En cambio, no es partidario de que se inscriba un punto sobre la violencia en el lugar de trabajo. En relación con el apartado b), sería mejor esperar a que se celebre la reunión de abril de 2014 del Comité Tripartito Especial antes de inscribir este punto en el orden del día de la reunión de 2014 de la Conferencia. En relación con el apartado c), una resolución relativa al Convenio núm. 185 sería más apropiada que una recomendación. En relación con el apartado d), la preparación de las discusiones generales relativas al punto «pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo» debería ser una tarea colectiva y tomar en consideración los debates celebrados en diversos

foros mundiales. La preparación de la discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro debería reorientarse y adoptar un enfoque constructivo que permita resolver los problemas que se plantean en este ámbito. Su Grupo está de acuerdo con el contenido de los párrafos 27 a 29 del documento; en cambio, no desea que se tengan en cuenta las propuestas formuladas en el párrafo 30 en las labores futuras relacionadas con el orden del día de la Conferencia. Toda revisión de las normas debería realizarse en el marco de un informe adoptado por consenso, como el informe del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, que podría servir de punto de partida para los debates. Su Grupo está convencido de que la revisión de normas es fundamental para la OIT, ya que la Organización precisa un cuerpo normativo pertinente y actualizado para obtener un número suficiente de ratificaciones.

7. *El Vicepresidente trabajador*, refiriéndose al apartado a) del proyecto de decisión, dice que su Grupo prefiere, en primer lugar, la inscripción de un punto sobre la violencia en el lugar de trabajo. El nuevo instrumento debería abordar de manera exhaustiva la violencia de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo, ya que actualmente no existe ninguna norma de la OIT específicamente consagrada a estos temas, lo que se traduce en lagunas jurídicas en un gran número de países, e incluso cuando existen disposiciones jurídicas, muchas veces las definiciones no son claras. La violencia en el lugar de trabajo tiene un costo de millones de dólares para la economía en términos de atención de salud, juicios, salarios perdidos y subsidios de enfermedad. Un instrumento consagrado a este tema beneficiaría a los trabajadores, los gobiernos y los empleadores por igual, y es esencial para la consecución del objetivo de la OIT de promover el trabajo decente. Su Grupo prefiere, en segundo lugar, la inscripción de un punto relativo a la revisión de la Recomendación núm. 71 a fin de insistir en la necesidad de promover el trabajo decente en situaciones posteriores a conflictos. La revisión de esta Recomendación también ayudaría a mantener actualizado el corpus normativo de la OIT. Su Grupo no es partidario de la inscripción de un punto sobre la eficacia de la cooperación técnica de la OIT ni sobre la construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente, ya que estos temas competen al Consejo de Administración. Su Grupo suscribe la propuesta formulada en el apartado b). En relación con el apartado c), respalda la propuesta de inscribir, en el orden del día de la reunión de 2016 de la Conferencia, un punto sobre una resolución relativa al Convenio núm. 185. En relación con el apartado d), aprueba las consultas propuestas a fin de orientar la preparación de los puntos del orden del día seleccionados con miras a la discusión general de las reuniones de 2015 y 2016 de la Conferencia. En lo que respecta a la discusión general sobre las pequeñas y medianas empresas (PYME) que se celebrará en la reunión de 2015, el correspondiente informe debería abordar: la necesidad de aumentar la tasa de sindicación y la negociación colectiva en las PYME; los salarios y las condiciones de trabajo; las políticas comerciales, sectoriales y macroeconómicas, y la calidad del trabajo en las PYME. La Oficina debería reflejar mejor los elementos relacionados con la creación de un entorno propicio para el desarrollo de las PYME esbozados en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles de 2007. La discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro también debería tener en cuenta los acontecimientos que se registran fuera de la OIT. Su Grupo apoya los puntos propuestos en el documento para futuras reuniones de la Conferencia. El orador pregunta que cuándo se celebrará la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Asimismo, le gustaría que se abordaran las propuestas mencionadas en el párrafo 30 del documento relativo al orden del día de la Conferencia en el documento que se presentará en la reunión de noviembre de 2014 del Consejo de Administración.
8. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Kenya, refiriéndose al apartado a), i) del proyecto de decisión, dice que su grupo apoya los siguientes puntos del orden del día, por orden de prioridad: la eficacia de la cooperación técnica de la OIT; la revisión de la Recomendación núm. 71; la construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente, y la violencia en el mundo del trabajo. En relación con el

apartado a), ii), los puntos no seleccionados para la reunión de 2016 todavía podrían examinarse en reuniones ulteriores. Su grupo suscribe la propuesta que figura en el apartado b). En relación con el apartado c), su grupo está a favor de inscribir un punto sobre una recomendación relativa al Convenio núm. 185 en el orden del día de la reunión de 2016 de la Conferencia, ya que podría fomentar la ratificación de este instrumento, aunque tampoco se opone a una resolución. Su grupo apoya las propuestas sobre la preparación de los puntos del orden del día seleccionados con miras a la discusión general de las reuniones de 2015 y 2016 de la Conferencia. En relación con el apartado e), habida cuenta de que el ciclo de siete años de la Declaración sobre la Justicia Social llegará a su fin en 2016, es necesario comenzar a evaluar su impacto. El tema podría examinarse en la reunión de 2015 de la Conferencia con objeto de determinar el próximo ciclo de discusiones recurrentes. Su grupo toma nota de la información facilitada con respecto a las reuniones futuras de la Conferencia a la que se alude en el apartado f) y aprueba el proyecto de decisión en su conjunto.

9. *Hablando en nombre de Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia y Suiza*, un representante del Gobierno de Dinamarca, refiriéndose al apartado a) del proyecto de decisión y a las discusiones en curso sobre la reforma de la Conferencia, reitera que no hay un número predeterminado de comisiones técnicas, y que dos serían suficientes. En el proyecto de decisión, el procedimiento seguido para el establecimiento del orden del día debería ser transparente para que el Consejo de Administración pueda determinar el número de comisiones técnicas. El orador se muestra reacio a respaldar los dos puntos normativos propuestos, ya que todavía no se ha adoptado el mecanismo de examen de las normas y estos puntos no han sido tema de discusión general. Ahora bien, merece la pena examinar el punto relativo a la eficacia de la cooperación técnica de la OIT en vista de los resultados del examen en curso de las actividades en el terreno y celebrar una discusión general sobre la construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente. El mandato de la OIT ya abarca la promoción del trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres, así como la propuesta de una estrategia para acabar con la violencia en el lugar de trabajo. Este último tema podría formar parte de la discusión recurrente relativa a la protección de los trabajadores que se celebrará en 2015 o examinarse en el marco de una discusión general. El orador pregunta por qué motivo no se ha suprimido todavía el punto relativo a la solución de conflictos laborales y, a este respecto, recuerda la discusión recurrente sobre el diálogo social celebrada en 2013 y el hecho de que, en la 319.^a reunión (octubre de 2013) del Consejo de Administración, los países nórdicos, junto con los Países Bajos y Suiza, propusieron la supresión de este punto.
10. *Un representante del Gobierno de Francia* dice que su Gobierno apoya la inscripción de un punto relativo a la eficacia de la cooperación técnica de la OIT en el orden del día de la reunión de 2016 de la Conferencia.
11. *Un representante del Gobierno del Japón*, refiriéndose al apartado a) del proyecto de decisión, dice que su Gobierno está a favor de la inscripción de un punto relativo a la eficacia de la cooperación técnica de la OIT en el orden del día de la reunión de 2016 de la Conferencia. La cooperación técnica en la OIT debería responder a los nuevos desafíos mundiales, y los resultados del examen de las actividades en el terreno y de la cooperación técnica también deberían debatirse en la reunión de 2016 de la Conferencia. Una discusión general sobre la eficacia de la cooperación técnica podría facilitar la adopción en 2017 de un nuevo plan estratégico para 2018-2021. Su Gobierno también está a favor de la inscripción de un punto relativo a la revisión de la Recomendación núm. 71 a fin de adaptarla a las necesidades contemporáneas y de incluir la recuperación tras un desastre natural o una guerra. Ahora bien, su Gobierno preferiría que se adoptase el mecanismo de examen de las normas antes de aprobar la inscripción de este punto en el orden del día.

12. *Una representante del Gobierno de la República de Corea* respalda la inclusión de la propuesta «Eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación» como punto *ad hoc* adicional para la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia, pues considera que sería valioso realizar un examen exhaustivo de la orientación de los programas de cooperación técnica de la OIT. Con respecto a la preparación de la discusión general sobre las PYME que se celebraría en 2015, acoge con satisfacción el plan de la Oficina de incluir un resumen de las prácticas óptimas de las PYME y de las medidas de política en apoyo de dichas empresas, ya que ello puede indicar el camino para hacer frente a la crisis del empleo.
13. *Un representante del Gobierno de los Países Bajos* señala que no es necesario constituir tres comisiones técnicas en cada reunión de la Conferencia, y que es importante seguir reflexionando sobre el proceso de establecimiento del orden del día. Aunque no es contrario a la inscripción del punto «construir un mundo del trabajo diverso e incluyente», el punto «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» permitiría delimitar mejor el debate en la 105.ª reunión de la Conferencia.
14. *Una representante del Gobierno del Canadá* dice que sería útil examinar en 2016 la «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo». El Canadá también apoyaría una discusión general sobre la «eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación» y «construir un mundo del trabajo diverso e incluyente». Los puntos propuestos en el párrafo 11 del documento no seleccionados para la reunión de 2016 deberían tenerse en cuenta para futuras reuniones de la Conferencia. De enmendarse el Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 en la reunión de abril de 2014 del Comité Tripartito Especial, estas enmiendas deberían presentarse a la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia para su aprobación. Habida cuenta de la discusión celebrada en el Consejo de Administración acerca del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)¹, su Gobierno no apoya la inscripción en el orden del día de la Conferencia de un punto que implique examinar una resolución o una recomendación relativas a dicho Convenio.
15. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos*, refiriéndose al apartado a), i), considera que el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia debería completarse con el punto «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo». El orador apoya el apartado b) del proyecto de decisión que figura en el párrafo 32. En relación con el apartado f), es partidario de que los cinco puntos enumerados en el párrafo 28 se inscriban en el orden del día de futuras reuniones. Espera que una discusión sobre las formas atípicas de empleo permita comprender mejor este fenómeno, e integrar los hallazgos de los investigadores, incluir nuevos enfoques y evaluar su impacto en las empresas y los trabajadores. Resulta irónico que las personas desempleadas desde hace mucho tiempo tengan que esperar hasta 2017 para que los gobiernos puedan intercambiar sus experiencias colectivas sobre el tema del desempleo de larga duración.
16. *Una representante del Gobierno de la India* desea que el punto «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» se inscriba en el orden del día de la 105.ª reunión de la Conferencia, ya que el maltrato físico o psicológico puede impedir el pleno desarrollo del potencial de una persona. Al formular políticas que aborden la seguridad en el lugar de trabajo, habría que tener en cuenta la diversidad cultural. La oradora también es partidaria de que se examine el punto relativo a las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Acoge con satisfacción la inscripción de un punto relativo a las PYME en el orden del día de la reunión de 2015 de la

¹ Documento GB.320/LILS/5.

Conferencia con miras a una discusión general, así como el enfoque propuesto para vincular las intervenciones relacionadas con las PYME con otras políticas a fin de impulsar el sector de las micro, pequeñas y medianas empresas.

17. *Un representante del Gobierno de Cuba* está dispuesto a aceptar la inscripción de los puntos «construir un mundo del trabajo diverso e incluyente» o «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» en el orden del día de la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia. En lo que respecta a la cooperación técnica, reconoce su complejidad e interrelación con otros asuntos, pero al mismo tiempo valora la prioridad que tienen los diversos temas relativos a la inclusión social. Recuerda que, durante la 319.^a reunión del Consejo de Administración, su delegación indicó que las propuestas no seleccionadas no debían descartarse, entre ellas el punto propuesto relativo a la construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente. Su delegación no se opone a la inscripción de las dos propuestas adicionales esbozadas en la sección B del documento, y está de acuerdo con las propuestas de la Oficina presentadas en la sección C. Acoge con satisfacción el enfoque propuesto por la Oficina con respecto a la preparación de los puntos para la discusión general de las reuniones de 2015 y 2016 de la Conferencia y, en especial, ve con interés los posibles resultados de los debates en torno a la creación de empleo decente y productivo en las pequeñas y medianas empresas.
18. *Un representante del Gobierno de Alemania* dice que, en lo que respecta a la selección de un punto *ad hoc* adicional para la 105.^a reunión de la Conferencia, su Gobierno prefiere, en primer lugar, el punto «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» y, en segundo lugar, el punto «eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación», ya que este tema no se ha debatido desde 2006, y debería abordarse en la Conferencia.
19. *Una representante del Gobierno de Hungría* señala que el proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia debe mejorarse y dice que deberían proseguir los debates sobre el orden del día de la 105.^a reunión (2016) a la espera de los resultados de la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia, que se celebrará próximamente, y de la reforma de la Conferencia. La oradora no está convencida del valor añadido de un punto normativo relativo a la revisión de la Recomendación núm. 71, ya que debería aplicarse el mecanismo de examen de las normas. Respalda la inscripción del tema «construir un mundo del trabajo diverso e incluyente» como punto *ad hoc* en el orden del día de la 105.^a reunión de la Conferencia. En el proyecto de decisión, aprueba el apartado b). Con respecto al párrafo 32, c), no puede adoptarse ninguna decisión sobre un punto relativo al Convenio núm. 185 antes de conocer el resultado de la reunión de expertos que deberá ser examinado, previamente, por el Consejo de Administración ². En relación con el párrafo 32, d), valora la información sobre la preparación de la discusión general de 2015 sobre las PYME y señala que los diferentes modelos organizativos y operativos de las micro, pequeñas y medianas empresas deberían ser un tema transversal en el informe que se preparará para la discusión.
20. *Un representante del Gobierno de China* expresa su preferencia por el punto «eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación», ya que hay que encontrar la manera de lograr una óptima utilización de unos recursos limitados para responder a las necesidades cada vez mayores de los Estados Miembros.
21. *Un representante del Gobierno de Australia*, refiriéndose al apartado a) del párrafo 32, dice que el punto «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» debería debatirse en 2016. La segunda opción preferida por su Gobierno sería el punto

² Documento dec-GB.320/LILS/5.

«eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación», o el punto «construir un mundo del trabajo diverso e incluyente». El orador apoya el apartado b) del proyecto de decisión que figura en el párrafo 32.

22. *Una representante del Gobierno de Italia* dice que, en relación con el apartado a) del párrafo 32, el orden de preferencia de su Gobierno es: 1) el punto propuesto relativo a la violencia en el lugar de trabajo; 2) el punto propuesto relativo a la cooperación técnica; 3) la revisión de la Recomendación núm. 71, y 4) el punto propuesto relativo a la construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente. En relación con el apartado b), no está en contra de la inscripción de un punto relativo a la aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 adoptadas por el Comité Tripartito Especial. En relación con el apartado c), tal como ha indicado la representante del Gobierno de Hungría, es probable que se celebre una reunión de expertos y, por lo tanto, sería prematuro debatir el tema en un futuro próximo. En relación con el apartado d), una discusión general sobre las PYME debería abarcar las microempresas. En cuanto al apartado e), es prematuro adoptar una decisión.
23. *Un representante del Gobierno del Uruguay* recomienda que el punto «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» se inscriba en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia con miras a la elaboración de una norma internacional que garantice la protección frente a estos fenómenos.
24. *Un representante del Gobierno de México* es partidario de la inscripción del punto «eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación» en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia.
25. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia*, refiriéndose al apartado a) del párrafo 32, desea que se examine el punto «eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación», ya que dicha cooperación podría reforzar la capacidad de los Estados para reducir el desempleo. El orador apoya el apartado b) en el entendimiento de que se trata de una decisión preliminar, y está de acuerdo con el apartado c).
26. *Un representante del Gobierno de Sri Lanka*, refiriéndose al apartado a) del párrafo 32, desea que se inscriba el punto «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo». Acoge con satisfacción la inscripción en el orden del día de las reuniones de 2015 y 2016, respectivamente, de un punto relativo a las PYME y de un punto sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro con miras a una discusión general.

(En vista de la falta de consenso, el Consejo de Administración aplaza la discusión de este punto hasta una reunión ulterior).

27. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que, a raíz de las consultas celebradas, la Oficina propone completar el orden del día de la reunión de 2016 de la Conferencia con el punto relativo a la revisión de la Recomendación núm. 71, ya que éste ha obtenido cierto apoyo por parte de todos los grupos, mientras que ninguno de los otros puntos ha recibido un apoyo unánime. Entiende que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, así como el Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), el grupo de África y algunos gobiernos del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), apoyan en mayor o menor grado el punto. Recuerda que se ha apoyado el apartado b) del proyecto de decisión que figura en el párrafo 32; que el apartado c) se abordará en el marco de otra discusión³; que la Oficina

³ *Ibíd.*

tomará nota de las orientaciones brindadas en relación con el apartado d); que el Consejo de Administración está examinando la propuesta del apartado e) por separado en su discusión sobre la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social ⁴, y que el Consejo de Administración tomará nota de la información facilitada con respecto a las reuniones futuras de la Conferencia a la que se alude en el apartado f).

28. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, una representante del Gobierno del Canadá dice que su grupo lamenta que se presente una propuesta de inscripción de un tercer punto de carácter técnico que no ha sido seleccionada como primera opción por ninguno de los grupos. Habría que encontrar un método más adecuado para el establecimiento del orden del día de la Conferencia.
29. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que su Gobierno lamenta que los puntos relativos a la violencia en el lugar de trabajo y a la eficacia de la cooperación técnica de la OIT, de sumo interés para un gran número de gobiernos, hayan quedado descartados a favor de un punto que parece ser el mínimo denominador común y que, además, no constituye una prioridad para los gobiernos aunque, en última instancia, tendrán que tener en cuenta todo instrumento que pueda adoptarse. El orador sugiere que se celebre una votación para seleccionar uno de los puntos prioritarios o que se aplaze la decisión.
30. *Hablando en nombre de Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Países Bajos y Suecia*, un representante del Gobierno de Dinamarca dice que, en vista de que ninguno de los grupos ha seleccionado como primera opción el punto propuesto y de que este punto implicaría la elaboración de una norma, el grupo preferiría que se inscribieran únicamente dos puntos de carácter técnico en el orden del día. En caso de tener que seleccionarse un tercer punto, debería celebrarse una votación sobre los dos puntos que han recibido más apoyo, es decir, el punto relativo a la violencia en el mundo del trabajo o el punto relativo a la cooperación técnica. La decisión podría aplazarse en caso necesario.
31. *Una representante del Gobierno de Italia* está de acuerdo en que, puesto que la inscripción de un tercer punto de carácter técnico es más bien una tradición que un requisito legal, sería preferible inscribir solamente dos puntos en el orden del día de la reunión de 2016 de la Conferencia; de tener que seleccionarse un tercer punto, su Gobierno se decantaría por el punto relativo a la violencia en el lugar de trabajo. De no seleccionarse este punto, habría que conservarlo como posible punto para el orden del día de una reunión futura de la Conferencia. En caso necesario, la decisión también podría aplazarse.
32. *Una representante del Gobierno de la India* dice que su Gobierno sigue prefiriendo el punto relativo a la violencia en el lugar de trabajo. El punto seleccionado debería ser una prioridad para la mayoría de los miembros del Consejo de Administración.
33. *Una representante del Gobierno del Canadá* dice que su Gobierno ha apoyado el punto relativo a la violencia en el lugar de trabajo, así como los puntos relativos a la eficacia de la cooperación técnica de la OIT y a la construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente. En caso de no llegar a un acuerdo, su Gobierno sugiere que se celebre una votación o se aplaze la decisión.
34. *Una representante del Gobierno de Hungría* dice que no hay ninguna necesidad, ni requisito formal, de inscribir tres puntos de carácter técnico en el orden del día. Su Gobierno prefiere que se inscriban sólo dos puntos. Podrían celebrarse más debates a este

⁴ Documento dec-GB.320/INS/15/2.

respecto. Además, habría que mejorar el procedimiento para el establecimiento del orden del día de la Conferencia.

35. *Un representante del Gobierno de Francia* dice que el punto propuesto se ha seleccionado por defecto, y que se han descartado los otros dos puntos que parecen tener prioridad para un gran número de gobiernos. Por lo tanto, se debería aplazar la decisión o encontrar un método más legítimo para seleccionar los puntos del orden del día.
36. *Una representante del Gobierno del Reino Unido* dice que es necesario encontrar un método más adecuado para seleccionar los puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia. Estos puntos deben ser pertinentes y aceptables para todos los grupos. Antes de añadir nuevas normas, debe estudiarse cuidadosamente el procedimiento para la actualización de los convenios y recomendaciones.
37. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Kenya dice que, aunque su grupo prefiere, en primer lugar, el punto relativo a la eficacia de la cooperación técnica de la OIT, está dispuesto a cambiarlo por el punto relativo a la revisión de la Recomendación núm. 71 para desbloquear la situación y poder avanzar. El aplazamiento de esta decisión no resolvería el asunto en cuestión.
38. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo hubiera preferido que se seleccionaran solamente dos puntos de carácter técnico; de no ser posible, su preferencia con respecto al tercer punto de carácter técnico es el punto relativo a la eficacia de la cooperación técnica de la OIT. Por lo tanto, aunque el punto propuesto no es la primera opción preferida por su Grupo, los empleadores tienen interés en que sea tema de discusión. Su Grupo apoya la propuesta de la Oficina.
39. *El Vicepresidente trabajador* dice que su Grupo prefiere, en primer lugar, el punto relativo a la violencia en el lugar de trabajo, y que dicho punto debería tenerse en cuenta para los órdenes del día de futuras reuniones de la Conferencia. Ahora bien, su segunda preferencia es el punto relativo a la revisión de la Recomendación núm. 71. Su Grupo apoya la propuesta de la Oficina.
40. *Un representante del Gobierno del Brasil* dice que su Gobierno ya expresó su interés en revisar la Recomendación núm. 71 en reuniones anteriores del Consejo de Administración. Es evidente que debería volver a examinarse el procedimiento para la selección de los puntos del orden del día.
41. *El representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que ciertamente es necesario volver a examinar el procedimiento para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia. Se trata de una cuestión pendiente desde hace mucho tiempo que es necesario resolver. El tema propuesto es el único que resulta aceptable para todos los grupos. Hasta el momento ya se han aplazado varias decisiones para la reunión de noviembre de 2014 del Consejo de Administración, de modo que aplazar esta decisión solamente para volver a debatir las mismas cuestiones no sería una manera productiva de utilizar el tiempo del Consejo de Administración. Tal vez los gobiernos que no han expresado un firme apoyo en relación con el punto propuesto lo aprueben una vez que se hayan iniciado los preparativos necesarios, en particular la celebración de consultas con los mandantes. El orador recalca que la labor que se realizaría no se limitaría a un simple examen de la Recomendación, sino que podría ser mucho más amplia y abarcar la recuperación frente a todo tipo de desastres. Insta a los miembros del Consejo de Administración a que apoyen la propuesta en su versión actual.

Decisión**42. El Consejo de Administración:**

- a) completó el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia seleccionando un punto sobre trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71) (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión);*
- b) inscribió provisionalmente el tema relativo a la aprobación de las propuestas de enmienda al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 en el orden del día de la 103.ª reunión (junio de 2014) de la Conferencia, a reserva de la presentación de las enmiendas aprobadas por el Comité Tripartito Especial en abril de 2014;*
- c) brindó orientaciones sobre la preparación de las discusiones generales relativas al punto «pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo» para la 104.ª reunión (2015) y al punto «el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro» para la 105.ª reunión (2016);*
- d) tomó nota de la información facilitada en el documento GB.320/INS/2 con respecto a las reuniones futuras de la Conferencia.*

(Documento GB.320/INS/2, párrafo 32, tal y como fue modificado.)

Tercer punto del orden del día**Cuestiones derivadas de las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo****Seguimiento de la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo: aplicación del plan de acción**
(documento GB.320/INS/3/1)

- 43.** *Un representante del Director General (Director, Departamento de Gobernanza y Tripartismo) presenta el documento y señala que, dado que el plan de acción es una iniciativa común a toda la Oficina en la que participan los departamentos de la sede y las oficinas en el terreno, resulta difícil hacer un balance de todas las actividades realizadas. En el documento no se mencionan, por ejemplo, actividades en curso como los preparativos para la discusión que se celebrará en la reunión de la Conferencia de junio de 2014 acerca de la posible adopción de un nuevo instrumento que complemente el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). En espera de que se evalúe el plan en 2015, se han definido buenas prácticas derivadas de las actividades de ejecución que la Oficina ha realizado hasta la fecha. Se está elaborando una estrategia de movilización de recursos a fin de obtener los fondos necesarios para la realización de todas las actividades previstas en el plan.*

44. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* celebra que el 30 por ciento de los Estados Miembros que no han ratificado el plan de acción estén aplicando nuevas iniciativas para poner en práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Con todo, se pregunta qué criterios aplica la Oficina para elaborar los programas de asistencia técnica. El Grupo de los Empleadores ya recalcó en su momento la necesidad de financiar el plan de acción con cargo al presupuesto ordinario, pero observa que, manifiestamente, poco se ha progresado en este sentido. El orador recomienda que el plan de acción siga centrándose en la dirección del programa de conocimientos, en la sensibilización y en la difusión de información. Se congratula de la mayor visibilidad de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, propone que se promuevan en todos los ámbitos de actividad de la OIT, y destaca que es necesario fortalecer las capacidades para que los interlocutores sociales promuevan mejor esos principios y derechos. Encomia la labor realizada por la Oficina en colaboración con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) sobre la actualización del manual destinado a los empleadores y empresas para combatir el trabajo forzoso, y acoge con beneplácito la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a través de las alianzas de colaboración internacionales, en particular en relación con la agenda para el desarrollo después de 2015.
45. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* lamenta que la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva no se hayan puesto más de relieve en el plan de acción, que debe basarse más expresamente en el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Exhorta nuevamente a los Estados Miembros a que ratifiquen el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Es partidario de que se refuerce la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de que se fomente la función de la inspección del trabajo. Se pregunta por qué los principios y derechos fundamentales en el trabajo se integraron solamente en tres de las ocho esferas de importancia decisiva (ACI) y le sorprende que sólo un 16 por ciento de los proyectos de cooperación técnica aprobados en 2013 se refieran a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El orador se pregunta también qué medidas se contemplan para atender las solicitudes de asistencia técnica pendientes y cuándo la Oficina propone que se celebre la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo que estaba prevista para junio de 2012. Hace un llamamiento para intensificar los esfuerzos por incluir las actividades relativas a los Convenios núms. 87 y 98 en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Toma nota con satisfacción de las estadísticas relativas a la afiliación sindical y al marco jurídico de las relaciones de trabajo. Con referencia al trabajo infantil, acoge con agrado las nuevas estadísticas y la celebración de una conferencia global mundial. En cuanto a la posible adopción de un nuevo instrumento sobre el trabajo forzoso, hay una mayor toma de conciencia del interés de adoptar un protocolo complementado por una recomendación. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían formar parte de la agenda para el desarrollo después de 2015 y deberían ser respetados por las instituciones en sus medidas de lucha contra la crisis. Las posturas adoptadas por los Estados Miembros y por otros organismos en relación con esos principios y derechos deben ser coherentes. El orador lamenta que no se hayan asignado fondos a los organismos nacionales encargados de promover la igualdad e insta a los Estados Miembros a que otorguen la máxima prioridad a la lucha contra la discriminación y a la promoción de la igualdad. Solicita que se reestructure el documento para facilitar las actividades de evaluación y que se asignen fondos suficientes para seguir aplicando el plan de acción en el futuro.
46. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Kenya subraya que todavía se necesitan más ratificaciones de los convenios fundamentales para lograr el objetivo de una ratificación universal. Tomando nota de los casos de progreso relativos a los Convenios núms. 87 y 98 y de la adopción de dos nuevos planes de acción nacionales sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, reitera la importancia de la asistencia técnica. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo sólo podrán

concretarse gracias a un desarrollo continuo de la capacidad de los interlocutores sociales para asegurar un cumplimiento armonizado y sostenible. Aguarda con interés el informe relativo a las estrategias y acciones de la Oficina destinadas a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en una muestra de diez países.

47. *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia indica que suscriben su declaración Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Bosnia y Herzegovina, Noruega, la República de Moldova, Armenia y Georgia. Dado que el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo está consagrado en la legislación de la UE, así como en su política exterior y en muchas de sus políticas, su grupo respalda los esfuerzos de la OIT para promover esos principios y derechos en el mundo entero. La oradora insta a todos los Estados Miembros a que ratifiquen y apliquen los ocho convenios fundamentales, y recuerda que la adhesión a la OIT entraña la obligación de respetar esos principios. Alienta a la Oficina a que siga fomentando las buenas prácticas en los Estados Miembros. La libertad sindical y de asociación aún no existe en algunos países pero, en vista de su importancia para el cumplimiento efectivo de otros derechos humanos, la UE seguirá abordando el tema de las restricciones que se le imponen. Le preocupa la ausencia de datos fiables sobre las víctimas del trabajo forzoso. En lo relativo al trabajo infantil, exhorta a la Oficina y a los Estados Miembros a que cooperen con la labor que la UE realiza para actualizar la lista de los tipos de trabajos peligrosos. La oradora insta a los países a que combatan la discriminación en el empleo y la ocupación, y reitera la solicitud de su grupo de calcular los recursos que hacen falta para aplicar el plan de acción.
48. *Una representante del Gobierno de la India* sugiere que los programas de trabajo decente por país pueden constituir una fuente eficaz de apoyo técnico para incorporar los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los marcos sociojurídicos de los países. Acoge con agrado las actividades de investigación pero indica que no deberían instrumentalizarse para imponer condiciones a los Estados Miembros o establecer comparaciones. La oradora es partidaria de que se fortalezca la capacidad de los interlocutores sociales. En el marco de las alianzas de colaboración internacionales no debe reducirse el campo de acción ni el mandato fundamental de la OIT. La India enfoca el proceso de ratificación de instrumentos con pragmatismo porque toma en consideración la búsqueda de consenso y las prioridades y las realidades socioeconómicas nacionales, en particular el trabajo infantil, cuya eliminación exige esfuerzos integrados y a largo plazo. A este respecto, la oradora menciona ejemplos recientes de iniciativas legislativas, entre ellas, una serie de propuestas de enmienda para armonizar la legislación nacional con los Convenios núms. 87 y 98. Para la India, la adhesión a los valores inherentes a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es más importante que la ratificación, que puede ser un proceso gradual y exigir apoyo técnico de la OIT. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo serán un elemento clave de la agenda para el desarrollo después de 2015.
49. *Una representante del Gobierno de Indonesia* recuerda que su país ha ratificado los ocho convenios fundamentales. Actualmente, aplica un programa nacional para fomentar el empoderamiento bipartito por el cual se busca promover el diálogo social en las empresas a fin de garantizar una mejora de las unas condiciones laborales, un aumento de la productividad y relaciones de trabajo más armoniosas. La oradora exhorta, pues, a la OIT a que siga respaldando el diálogo social en su país.

Resultado

50. *El Consejo de Administración tomó nota del documento GB.320/INS/3/1 y pidió a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas durante su discusión.*

(Documento GB.320/INS/3/1, párrafo 17.)

Seguimiento de la resolución relativa al desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes (documento GB.320/INS/3/2)

51. *El coordinador del Grupo de los Empleadores*, refiriéndose a la posibilidad de celebrar una reunión tripartita de expertos sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes, dice que está de acuerdo con el proyecto de decisión propiamente dicho, pero estima que sería prematuro discutir este tema. La discusión debería aplazarse a la 321.^a reunión del Consejo de Administración, en espera de que se realice un análisis fáctico.
52. *El Vicepresidente trabajador* estima que la reunión tripartita de expertos propuesta sería útil por varias razones; por ejemplo, permitiría destacar la pertinencia de los instrumentos sobre políticas de empleo y sociales para las estrategias de apoyo al marco de desarrollo sostenible después de 2015, y aportaría una contribución a la conferencia de las Naciones Unidas sobre el cambio climático que se celebrará en París en diciembre de 2015. Con respecto a las nueve esferas identificadas en el marco para una transición justa, la reunión debería tener en cuenta las resoluciones, las conclusiones, las recomendaciones y las normas internacionales del trabajo, de carácter tripartito, que se han adoptado y acordado en la OIT en relación con estas áreas. Apoya el proyecto de decisión.
53. *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia dice que suscriben su declaración Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, República de Moldova, Armenia y Georgia. Le sorprende ver este punto en el orden del día de la presente reunión del Consejo de Administración, dado que en la reunión anterior se decidió presentar un análisis basado en datos empíricos antes de la 322.^a reunión (noviembre de 2014) del Consejo de Administración. No parece haber razones imperiosas para no respetar ese plazo. Está de acuerdo en que es necesario que la OIT mejore sus orientaciones sobre la ecologización de las economías y sobre la armonización del apoyo con las normas internacionales del trabajo. La aplicación de las normas laborales, incluido el respeto de las normas sobre inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo, es fundamental. También es igualmente importante anticipar las futuras necesidades en materia de competencias y la adopción de políticas de formación relacionadas con las competencias verdes. La oradora acoge con satisfacción la creación de una base de conocimientos y la formulación de orientaciones de política basadas en datos empíricos porque podrían contribuir a elaborar las contribuciones para el marco de desarrollo sostenible después de 2015. Los meses que faltan hasta la reunión de noviembre del Consejo de Administración ofrecen una oportunidad valiosa para proporcionar un análisis más sólido, lo cual es una base esencial para convocar una reunión tripartita de expertos. La oradora propone reemplazar el proyecto de decisión por un texto nuevo que incluya los puntos que acaba de mencionar.
54. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Ghana dice que su grupo ya ha explicado el papel específico que debería desempeñar la OIT para ayudar a África, donde la creación de empleos decentes y de oportunidades de empleo debe ir acompañada de inversiones para perfeccionar las competencias y aumentar la capacidad. Su grupo acoge con satisfacción las alianzas de colaboración que la OIT ha establecido con otros organismos de las Naciones Unidas para integrar el desarrollo sostenible en los PTDP y promover la coherencia entre las políticas medioambientales, económicas y sociales. El Centro de Turín y el Departamento de Investigaciones de la OIT también podrían aportar contribuciones a este respecto. El orador desea saber qué criterios se utilizaron para seleccionar a los países que se han de beneficiar de programas de la OIT y si hay planes para extenderlos a otros países. Su grupo toma nota de que se ha

reconocido que las orientaciones sobre las políticas son inadecuadas. Es partidario de que se celebre una reunión de expertos, a condición de que la Oficina reúna información suficiente para justificarla.

55. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica dice que las inversiones en prácticas sostenibles de manejo de las tierras podrían crear distintas oportunidades de empleo. Sin embargo, las inversiones en actividades sostenibles requieren cursos de capacitación y formación profesional para que los trabajadores puedan acceder a nuevos empleos formales y mejores salarios. La OIT debería dar seguimiento a esta cuestión, sobre todo en los países en desarrollo que han comunicado su deseo de recibir asesoramiento técnico a este respecto. En cuanto a la propuesta de asistencia técnica de la Oficina relacionada con los residuos electrónicos, si la Oficina decide proporcionar esta asistencia, debería hacerlo en estricto respeto del Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación y de otros textos legislativos que prohíben la exportación de este tipo de material. Cuando la OIT participa en foros tales como la «Plataforma de Conocimientos sobre el Crecimiento Verde» es importante que tenga en cuenta las decisiones tripartitas adoptadas. Todo concepto o decisión que sea objeto de acuerdo en esos foros debería someterse al Consejo de Administración en un documento para información o para decisión. La reunión de expertos debería: contar por lo menos con tres expertos de cada región; permitir la participación de observadores; adaptar la duración de la reunión para garantizar el examen de todos los puntos del orden del día previstos; coordinar con antelación los puntos específicos que se han de incluir en el orden del día; garantizar que los puntos para la discusión y las recomendaciones de los expertos estén en conformidad con el documento final de la Conferencia de Río+20; y tener en cuenta que aún no hay consenso sobre la definición del concepto de «verde». Su grupo apoya el proyecto de decisión. Por otra parte, alienta a los Estados Miembros de la OIT a que tomen medidas para la pronta entrada en vigor y aplicación efectiva del Convenio de Minamata sobre el Mercurio y pide a la Oficina que mantenga su voluntad de colaborar con la Conferencia de las partes en dicho Convenio. Solicita que se inscriba un punto sobre este tema en el orden del día de la reunión de noviembre de 2014 del Consejo de Administración. La Oficina podría preparar, con la asistencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), un documento para facilitar la discusión.
56. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que la cuestión de la celebración de una reunión de expertos debería examinarse en la reunión de noviembre de 2014 del Consejo de Administración, a fin de dar más tiempo a la Oficina para que prepare un análisis basado en datos empíricos. Mientras tanto, es importante garantizar que los trabajadores también puedan beneficiarse de la transición a una economía más verde; que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores al aplicar nuevas políticas e invertir en nuevos sectores; y que se disponga de redes de seguridad social para impedir que las personas desplazadas por la transición queden sumidas en la pobreza. Su Gobierno reconoce que la Oficina ya se está ocupando de estas áreas a través de la creación de una base de conocimientos de la OIT y proporcionando información sobre cuestiones clave, pero no tiene la certeza de que esa reunión tendría un valor añadido para la labor que la Oficina está realizando en esa área.
57. *Una representante del Gobierno de la India* dice que el alivio de la pobreza y el pleno empleo siguen siendo los retos principales para la mayoría de la población mundial y que la ecologización de la economía debería contribuir a enfrentar esos retos. Las iniciativas de la OIT sobre creación de capacidad, asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica deberían tener en cuenta la situación socioeconómica de los países, su marco jurídico y en particular los retos con que se enfrentan. Su Gobierno opina que una reunión de expertos podría servir para aprovechar el acervo mundial de conocimientos sobre

desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes, razón por la cual apoya el proyecto de decisión.

58. *Un representante del Gobierno de Suiza* dice que su Gobierno apoya la propuesta de inscribir un punto sobre el mercurio y el Convenio de Minamata en el orden del día de la reunión de noviembre de 2014 del Consejo de Administración.
59. *Un representante del Gobierno de China* dice que, si bien la economía con bajas emisiones de carbono puede provocar el cierre de muchas fábricas y la pérdida de muchos empleos, también puede generar nuevas fuentes de empleo. Su Gobierno es partidario de que se celebre una reunión de expertos centrada en el desarrollo de las competencias y por tanto apoya el proyecto de decisión.
60. *Una representante del Gobierno del Canadá*, recordando la decisión que adoptó en octubre el Consejo de Administración, dice que su Gobierno espera con interés que se le envíe el análisis basado en datos empíricos a fin de poder continuar con las discusiones sobre la reunión de expertos en la reunión de noviembre de 2014 del Consejo de Administración.
61. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por la UE.
62. *El Vicepresidente trabajador* dice que su Grupo no ve la necesidad de preparar un documento más detallado para llegar a la conclusión de que la OIT debería desempeñar un papel en esa área y organizar una reunión de expertos para explorar ese tema de manera más exhaustiva. Pide a la UE que especifique qué informaciones adicionales desea que se incluyan en el documento.
63. *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia se refiere a la decisión adoptada en octubre de 2013 por el Consejo de Administración y dice que la UE considera que el breve documento que la Oficina preparó para la discusión de la presente reunión del Consejo de Administración constituye el análisis basado en datos empíricos mencionado. Después de haber estudiado el documento, la UE necesita más pruebas para examinar la posibilidad de celebrar la reunión de expertos.
64. *El Vicepresidente trabajador* dice que el documento ya contiene todas las pruebas necesarias y que su Grupo apoya el proyecto de decisión en su versión actual.
65. *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Empresas) dice que el documento se presentó para examen en la actual reunión del Consejo de Administración porque la decisión adoptada en octubre de 2013 sólo indicaba que el Consejo de Administración debía recibirlo antes de la reunión de noviembre de 2014. Pide que se aclare qué tipo de pruebas solicita la UE. Si se adopta el proyecto de decisión, se podría elaborar una propuesta más detallada para la reunión de expertos en el cual se tendrían en cuenta todas las sugerencias que se han hecho a lo largo de esta discusión. La Oficina podría preparar un documento con este objetivo.
66. *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia dice que a la UE le gustaría tener más ejemplos de la labor analítica que está llevando a cabo la Oficina y que se menciona en el párrafo 10.
67. *El Vicepresidente trabajador* propone adoptar el proyecto de decisión en principio y ultimar los detalles de la reunión de expertos más adelante.

68. *Un representante del Gobierno del Brasil dice que, si bien su Gobierno opina que ya se dispone de suficiente información para organizar la reunión de expertos, no se opone al envío de un documento adicional de la Oficina.*

Decisión

69. *A la luz de la información proporcionada por la Oficina sobre las razones que justificarían la celebración de una reunión tripartita de expertos sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes y sobre el objetivo general de dicha reunión, el Consejo de Administración recomendó la organización de una reunión tripartita de expertos con miras a examinar, enmendar y adoptar el proyecto de directrices mencionado en el párrafo 20 del documento GB.320/INS/3/2, con sujeción a la disponibilidad de recursos financieros, e invitó a la Oficina a que presentara, en la 321.ª reunión del Consejo de Administración (junio de 2014), una propuesta relativa a las disposiciones para la celebración de la reunión, con la siguiente información: resultado previsto, composición, lugar y fecha, duración, costo y financiación.*

(Documento GB.320/INS/3/2, párrafo 22, tal y como fue modificado.)

Cuarto punto del orden del día

Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (documento GB.320/INS/4)

70. *El coordinador del Grupo de los Empleadores dice que, si bien el seguimiento de la Declaración consiste en algo más que contabilizar el aumento del número de ratificaciones, la OIT tiene la responsabilidad de ayudar a los Estados Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar los convenios fundamentales. El hecho de que las memorias de algunos gobiernos no presenten cambios no significa necesariamente que este ejercicio esté perdiendo impulso, sino lo contrario, es decir, que los gobiernos continúan demostrando que promueven el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo sin necesidad de ratificar ciertos convenios. Refiriéndose a los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, el orador declara que deben evitarse confusiones entre los principios de la OIT y los de las Naciones Unidas. Su Grupo pide informaciones específicas sobre la asistencia técnica de la OIT con vistas a evaluar el progreso y la eficacia del examen anual. Las prioridades de la labor de la OIT son: el apoyo técnico para facilitar el respeto y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la posible ratificación de los convenios; el fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos, incluido el apoyo para reforzar la obligación de presentar memorias; el asesoramiento en materia de políticas y legislación; el fortalecimiento del diálogo tripartito; el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y el apoyo financiero para la formulación de programas de cooperación técnica en los Estados Miembros.*
71. *El Vicepresidente trabajador dice que a su Grupo le preocupa la tendencia a la baja del número de ratificaciones y el bajo nivel de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98. Su Grupo insta a los 47 países que aún no han ratificado uno o más convenios fundamentales*

para que los ratifiquen y apliquen plenamente los derechos fundamentales que contienen. Las deficiencias mencionadas en el documento en relación con los mecanismos institucionales, el diálogo social, la negociación colectiva y la inspección del trabajo no tiene nada de sorprendente en los casos en que no hay interlocutores sociales organizados. La Oficina debería dar prioridad a las numerosas solicitudes de asistencia técnica de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para superar los problemas relacionados con la cooperación técnica. La labor entre departamentos debería desempeñar un papel importante a este respecto. La Oficina también debería asignar los recursos necesarios para garantizar la obtención de progresos en la consecución de la ratificación universal de los convenios fundamentales de la OIT. A estos efectos, debería hacerse un mejor uso de los PTDP, habría que fomentar mejores sinergias entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y reforzar la capacidad de promoción de la OIT. La OIT también debería llevar a cabo más investigaciones y suscitar con los mandantes un debate sobre la manera de superar los obstáculos prácticos que impiden el disfrute de los derechos humanos. Por último, el orador señala que la información contenida en el párrafo 63 del documento, acerca de la ratificación del Convenio núm. 87, no refleja las opiniones de la Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU-Kenya).

72. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Kenya dice que en el documento se destacan diversos problemas que plantean a los mandantes las limitaciones de capacidad, los obstáculos jurídicos y la adquisición de conocimientos jurídicos, y la falta de sensibilización y de voluntad política, entre otros. La Oficina debería redoblar esfuerzos para responder al gran número de solicitudes de asistencia que se le presentan. Para atender estas demandas, habría que reconsiderar el presupuesto de la cooperación técnica y definir mecanismos de ejecución acordes con las actuales reformas de la Oficina a fin de optimizar las iniciativas de asistencia técnica. El orador solicita informaciones adicionales sobre las iniciativas de la Oficina para la movilización de recursos.
73. *Un representante del Gobierno de la República de Corea* dice que las modificaciones relativas a la Ley de Reforma de los Sindicatos y de las Relaciones Laborales se aplicaron en 2011 y que esta información no es pertinente. Por otra parte, la información señalada en el mismo párrafo acerca de violaciones de los derechos sindicales sólo se aplica a unos pocos sindicatos; su Gobierno presentará informaciones adicionales a este respecto en agosto de 2014.
74. *Una representante del Gobierno del Canadá* dice que, contrariamente a lo indicado en el documento, su Gobierno está llevando a cabo un examen del Convenio núm. 138 con vistas a su posible ratificación. Señala, además, que no se tuvo en cuenta la ratificación del Convenio núm. 29.

Resultado

75. El Consejo de Administración:

- a) *tomó nota de la información proporcionada en el documento GB.320/INS/4;*
- b) *invitó al Director General a que tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas sobre las principales cuestiones y prioridades que se han de abordar al brindar asistencia a los Estados Miembros en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y*

- c) invitó al Director General a que tuviera en cuenta este objetivo en el marco de las iniciativas de movilización de recursos de la Oficina.**

(Documento GB.320/INS/4, párrafo 147.)

Quinto punto del orden del día

Colaboración de la OIT con el sector privado:

Estrategia para mayor colaboración de la OIT con el sector privado

(documento GB.320/INS/5/1)

76. *El Vicepresidente trabajador* reitera que la relación de refuerzo mutuo entre el trabajo decente y las empresas sostenibles sólo podrá establecerse a través de una interacción entre el gobierno, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. De conformidad con las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas en la 96.^a reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo, el concepto de empresa no se limita a la dirección de la empresa. Al subrayar la necesidad de ir más allá de la responsabilidad social de las empresas, el orador destaca la importancia de basarse en las normas internacionales del trabajo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Las empresas que deseen colaborar con la OIT también deben estar dispuestas a colaborar con las federaciones sindicales mundiales respectivas. La OIT no debería relacionarse con empresas que no están dispuestas a colaborar con los sindicatos. La función de filtro de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) es importante en ese sentido. El vínculo de la OIT con las empresas debe ser concreto y centrarse en la elaboración de una hoja de ruta con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores y promover relaciones laborales armoniosas. La estrategia de colaboración también debe apuntar a crear un sistema coherente de asesoramiento en materia de normas internacionales del trabajo en el que puedan basarse otros órganos normativos públicos. En lo que respecta a la sección del documento titulada «Metodología y operaciones», el orador desea destacar que ACTRAV y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) desempeñan un papel importante para facilitar y fortalecer la colaboración de la OIT con el sector privado. El Departamento de Empresas debería trabajar con ambas Oficinas en el diseño y aplicación de las actividades sustantivas que se realicen con las empresas. Apoya el proyecto de decisión y pide que el enfoque revisado sea evaluado periódicamente.
77. *La coordinadora del Grupo de los Empleadores* expresa su asombro por la sugerencia de que no se debería autorizar a colaborar con la OIT a las empresas que no quieren colaborar con las federaciones sindicales internacionales. Los empleadores están muy interesados en acercarse a las empresas, por ello han apoyado la creación del servicio de asistencia de la OIT para las empresas (Helpdesk), por ejemplo. Hay diferentes maneras de establecer códigos de conducta en materia de responsabilidad empresarial, y la firma de acuerdos marco con una federación sindical mundial no tiene por qué ser la única opción. ACT/EMP debería encargarse de las relaciones con las empresas que deseen colaborar con la OIT, y ACTRAV, de las relaciones con los trabajadores. Ambas oficinas deberían colaborar muy estrechamente dando prioridad al diálogo social. Su función no consiste en formular políticas y no tienen el derecho de vetar la colaboración de una empresa con la OIT; las decisiones políticas son una prerrogativa del Director General. Por tanto, la oradora no está

de acuerdo con la metodología descrita en el párrafo 9 del documento, porque aumentaría la burocracia.

78. Observa que actualmente muchas organizaciones internacionales elaboran directrices sobre los principios que las empresas han de aplicar en sus operaciones y dice que el Departamento de Empresas tiene un papel crucial que desempeñar en la elaboración y aplicación de una estrategia de colaboración institucional sistemática con dichas organizaciones a efectos de garantizar la coherencia de las políticas. No obstante, el Departamento debería centrarse en la aplicación de los programas de los que es responsable, y no debería duplicar la labor de gestión de las relaciones con las empresas que realizan ACT/EMP y ACTRAV.
79. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Ghana señala que la colaboración constructiva con el sector privado debe tener en cuenta los siete principales mensajes que se derivan de la discusión mantenida en la 319.^a reunión del Consejo de Administración. Su grupo respalda la participación de la OIT en toda la gama de actividades de la Oficina. Toma nota de los tres componentes estratégicos de la iniciativa relativa a las empresas y acoge con satisfacción los procedimientos de colaboración que se describen en el párrafo 9 del documento. Sin embargo, en lo que respecta a las funciones de ACT/EMP y ACTRAV allí descritas, pide que se adopte un enfoque integrado que tenga en cuenta el carácter tripartito de la OIT y pregunta cuál será la participación de los gobiernos en ese proceso.
80. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica considera que, gracias a los procesos descritos en el párrafo 9, la cooperación ofrecida por la OIT será más clara, rápida y pragmática y, por lo tanto, más amplia y eficiente. Por consiguiente, apoya el procedimiento según el cual el Departamento de Empresas será el principal responsable técnico encargado de la coordinación y ejecución de las actividades relativas a las empresas, y también apoya que los contactos de las empresas se canalicen a través de ACT/EMP y los procedentes de las organizaciones de trabajadores, a través de ACTRAV. No obstante, debería respetarse el carácter tripartito de la OIT en todas las actividades. Es importante reforzar las oficinas regionales para que puedan responder a los intereses manifestados por las empresas y participar en los tres componentes estratégicos de la iniciativa.
81. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Italia declara que no está plenamente convencida de que el procedimiento descrito en el párrafo 9 cumpla con los criterios establecidos en el párrafo anterior, a saber, que sea «un procedimiento comprendido y respetado en toda la Organización, que permita la gestión sistemática y coherente de dichos contactos». El procedimiento previsto implica pasar por muchos actores y se añaden etapas que no forman parte de la práctica actual. El propósito de hacer pasar todos los contactos por ACT/EMP y ACTRAV no es claro; la oradora considera que es suficiente el procedimiento de examen y autorización establecido para las alianzas público-privadas en virtud de los principios rectores aprobados por el Consejo de Administración en 2008. Por otra parte, al definir la función de coordinación del Departamento de Empresas, debería tenerse en cuenta el hecho de que los campos de actividad de las alianzas público-privadas están cubiertos por muchos departamentos de la Oficina. Hay que promover la descentralización, así como la participación del Departamento de Investigaciones y del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín). El enfoque revisado de la colaboración de la OIT con las empresas debería evaluarse a más tardar en marzo de 2016.
82. *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* destaca la necesidad de que la OIT desarrolle una gama apropiada de modelos de alianzas de colaboración para aplicar su estrategia destinada a promover las empresas sostenibles y el trabajo decente. La

experiencia de la Oficina hasta la fecha pone de relieve el papel de los procedimientos de gestión para lograr una actuación sistemática y coherente basada en el intercambio de toda la información necesaria dentro de la Organización. El orador concede gran importancia a los procedimientos de gestión interna y considera que deben cumplir los dos criterios establecidos en el párrafo 8 del documento. Las necesidades en materia de investigación que se deriven de la iniciativa relativa a las empresas deberían ser objeto de consultas entre el Departamento de Empresas y el Departamento de Investigaciones.

- 83.** *Un representante del Gobierno de Francia* declara que el documento describe acertadamente las expectativas de las empresas respecto de la OIT, es decir, soluciones claras y pragmáticas. El corolario de esta capacidad de respuesta es una gestión interna simple y pragmática. A este respecto, es necesario aclarar algunas propuestas expuestas en el documento (en particular, las relativas a la participación de varios departamentos de la Oficina). Es esencial garantizar la aplicación de procedimientos adecuados, flexibles y, sobre todo, eficientes.
- 84.** *Una representante del Gobierno de Suiza* apoya la propuesta de que el Departamento de Empresas asuma la responsabilidad de las actividades relativas a las empresas y alienta a la Oficina a que prosiga sus esfuerzos en ese sentido. Propone que el procedimiento aplicable a las alianzas público-privadas o a las relaciones establecidas en virtud de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social sea el mismo, al menos las primeras fases, que el que se aplica a todas las actividades de colaboración con el sector privado. Como el sistema interno de gestión propuesto demora la creación de las alianzas de colaboración, las unidades deberían respetar plazos estrictos y claros para establecer actividades de colaboración con empresas. El enfoque revisado debería evaluarse a más tardar en 2016.
- 85.** *Una representante del Gobierno de la India* declara que los gobiernos desempeñan un papel esencial para crear las condiciones adecuadas de un crecimiento impulsado por el sector privado. En el documento debería figurar un mayor número de cuestiones de interés para las economías emergentes y menos desarrolladas. La OIT tiene la responsabilidad de crear un entorno propicio para el desarrollo de la pequeña empresa basado en iniciativas del sector privado sobre microfinanciación y microseguros, y en iniciativas sobre la responsabilidad social de las empresas orientadas a la economía informal. Los niveles de competencias y formación de la fuerza laboral de las economías emergentes son bajos en comparación con los de las economías desarrolladas. Por ello, se necesita una estrategia clara a fin de reforzar las competencias pertinentes. La elaboración y la aplicación de acuerdos marco internacionales como parte de las políticas relacionadas con las empresas y las cadenas de suministro deberían inscribirse en el marco jurídico nacional de cada país. La India, por ejemplo, ha publicado directrices sobre el comportamiento social responsable de las empresas comerciales.
- 86.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* apoya la propuesta de la Oficina, pero hace hincapié en la importancia de respetar el principio de representación tripartita y las prerrogativas especiales de ACT/EMP y ACTRAV. Sería útil que el Departamento de Empresas pudiera establecer contactos con otras organizaciones que se ocupan de normas laborales, siempre que los costos no sean excesivos.
- 87.** *Un representante del Gobierno de la Argentina* declara que la sostenibilidad de las empresas es un elemento fundamental para hacer frente a la crisis mundial del empleo. Argentina apoya los tres componentes estratégicos propuestos en el documento presentado en octubre de 2013. El Gobierno también está de acuerdo en que el Departamento de Empresas asuma la responsabilidad de las iniciativas relativas a las empresas, si bien desearía obtener más información sobre las posibles formas de participación de los gobiernos en las consultas con el sector privado.

88. *El Vicepresidente trabajador*, aclarando un comentario anterior, dice que la OIT tiene que tomar la iniciativa en la interpretación y la aplicación de las normas del trabajo, y que sus valores, principios y normas deberían tenerse en cuenta siempre al establecer vínculos de colaboración con una empresa privada. El orador observa la importancia de las actividades descritas en el documento y expresa su preocupación por el hecho de que en el pasado el Programa de Empresas Multinacionales (EMP/MULTI) no siempre ha sido dotado con recursos suficientes. Por último, señala que la decisión final sobre la eventual colaboración con una empresa privada incumbe al Director General.
89. *La coordinadora del Grupo de los Empleadores* subraya que es importante que el Director General establezca un procedimiento sencillo y pragmático para la colaboración con las empresas, que respete plenamente el carácter tripartito de la Organización y los intereses de sus mandantes.
90. *El Director General* observa con satisfacción que, por regla general, la sustancia de la estrategia revisada ha obtenido la aprobación del Consejo de Administración, y que la mayoría de los comentarios se han referido a la metodología y a los aspectos operativos de la iniciativa, responsabilidad que normalmente compete a la Oficina. El Director General asegura al Consejo de Administración que todas las disposiciones que se adopten en el marco de la iniciativa se ajustarán a los valores, los principios y las normas de la OIT y respetarán plenamente su carácter tripartito. La cuestión de la manera en que se podría lograr la colaboración de la OIT con las empresas, y la sustancia de esa colaboración es motivo de preocupación para los empleadores, los trabajadores y los gobiernos por igual. Las modalidades que se adopten para llevar a cabo la iniciativa deberían reflejar ese interés común.
91. El orador, observando que la perspectiva de que la OIT pueda ampliar o renovar su colaboración con las empresas privadas ha planteado interrogantes en materia de representación, reafirma que la iniciativa no debilitará el mandato de representación de las organizaciones de empleadores, y que, de tener éxito, podría incluso reforzarlo. Un gran número de empresas ya colaboran con la OIT, pero esta colaboración se puede seguir ampliando, no sólo con el fin de perpetuar las prácticas del pasado sino también para realizar más y mejores actividades. Las organizaciones de empleadores serían un protagonista importante, aunque no el único, que facilitaría el acceso a las empresas y el establecimiento de contactos con las mismas. En cuanto a los mecanismos de participación, ACT/EMP y ACTRAV tendrían una función de punto de acceso: los procedimientos no deberían ser excesivamente burocráticos o politizados. Los gobiernos también tienen acceso al procedimiento, de hecho ya han prestado asistencia para establecer contactos con las empresas.
92. La iniciativa relativa a las empresas cubre todo el abanico de actividades de la OIT, y en ella intervienen todas las unidades y los departamentos técnicos de la Oficina, aunque el Departamento de Empresas tiene un papel muy específico que desempeñar. Su creación responde a la necesidad de proporcionar más información acerca de las realidades, las necesidades y las prácticas de las empresas modernas, y de responder a los puntos de vista que plantea el sector empresarial. No obstante, la atribución de un papel específico al Departamento de Empresas no se hará en detrimento de las demás unidades, ni de las funciones de ACTRAV y ACT/EMP. La OIT corre el riesgo de convertirse en una entidad demasiado burocrática, demasiado lenta y demasiado formalista en sus respuestas a las empresas, si eso ocurre, las empresas no lo aceptarán. Por lo tanto, es necesario adoptar un sistema rápido, claro, pragmático y ágil.
93. Espera que el Consejo de Administración esté de acuerdo en seguir adelante con la iniciativa, incluso en lo que respecta a las funciones de ACT/EMP y ACTRAV y al papel de liderazgo del Departamento de Empresas, quedando entendido que se tomarán

plenamente en cuenta las opiniones expresadas durante el debate, y reconociendo que, en lo que respecta a determinar cuán detallado deber ser el contenido del párrafo 9, es difícil satisfacer a todos.

94. *La coordinadora del Grupo de los Empleadores* pregunta cómo podrían las organizaciones de empleadores desempeñar un papel importante para facilitar la colaboración de la OIT con las empresas, cuando en el documento se indica claramente que el Departamento de Empresas tomará la iniciativa. Advierte que una duplicación de las tareas de gestión podría conducir a un exceso de burocracia. Señala en particular que los proyectos que comparten las empresas y la OIT son muy variados y que reagruparlos a todos en el Departamento de Empresas sería ineficiente; a fin de cuentas se terminaría delegando la labor a otros departamentos, el resultado sería un procedimiento aún más burocrático.
95. *El Director General* explica que las organizaciones de empleadores cumplen un papel fundamental para facilitar los contactos entre las empresas y la OIT, pero que otros actores también podrían desempeñar un papel a este respecto, entre ellas los sindicatos y los gobiernos. La participación de ACT/EMP garantizará la transparencia, la apertura y el diálogo con el sector empresarial; no ve aquí ninguna complicación. Está de acuerdo en que hay que evitar la duplicación de tareas y los procedimientos engorrosos. Si bien ACT/EMP podrá participar en cualquier procedimiento que concierna a sus intereses, la capacidad técnica interna que posee la OIT también ha de desempeñar una función. El Departamento de Empresas tiene un papel ligeramente diferente de los demás departamentos técnicos en lo que respecta a la coordinación de la respuesta a las necesidades de las empresas. Globalmente, la Oficina utilizará un enfoque pragmático, flexible y operativo, y adaptará el procedimiento según sea necesario.
96. El Director General declara que, aunque resulta evidente que el Consejo de Administración acoge con beneplácito los principales mensajes contenidos en el documento, existe un desacuerdo con respecto a la metodología y las operaciones de la iniciativa relativa a las empresas, en particular en el Grupo de los Empleadores. A pesar de los esfuerzos hechos por la Oficina para resolver los desacuerdos que se han planteado, no ha sido posible llegar a un acuerdo. Por lo tanto, la única medida apropiada sería aplazar la decisión respecto del presente punto hasta la 321.^a reunión (junio de 2014) del Consejo de Administración. La Oficina colaborará con energía directamente con todas las partes interesadas, a fin de preparar un proyecto de decisión que cuente con la aprobación de todos.
97. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que, si bien su Grupo apoya la iniciativa relativa a las empresas, en principio, no puede ofrecer su pleno apoyo político a menos que se reconozca el papel que desempeñan las empresas en ese Grupo; sin el apoyo de éste, la iniciativa no podrá alcanzar los objetivos deseados. El orador espera que el Director General participe en la solución de este asunto a fin de que la decisión pueda tomarse en junio.
98. *El Vicepresidente trabajador* declara que, en vista de que la colaboración de la OIT con el sector privado es muy importante, es fundamental contar con el apoyo de todos los mandantes. Por lo tanto, está de acuerdo con la propuesta del Director General.

Decisión

99. ***El Consejo de Administración decidió aplazar el examen de la estrategia relativa a una mayor colaboración de la OIT con el sector privado hasta su 321.^a reunión (junio de 2014).***

(Documento GB.320/INS/5/1.)

Análisis de las alianzas de colaboración público-privadas

(documento GB.320/INS/5/2)

100. *El Vicepresidente trabajador* reitera que los principios y valores de la OIT deberían reflejarse en todas las alianzas de colaboración público-privadas y recalca que es necesario aumentar la participación de los interlocutores sociales. El diálogo social, las normas internacionales del trabajo y las relaciones laborales deberían ser cuestiones fundamentales para estas alianzas. Debería adoptarse un enfoque mucho más activo para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en las alianzas de colaboración; por ejemplo, todas las empresas que deseen establecer una alianza con la OIT deberían discutir con la Oficina la manera de incluir propuestas para aplicar y promover esta Declaración. Si bien las entidades privadas podrían ser proactivas en el diseño, la puesta en práctica y la evaluación de las alianzas de colaboración, la Oficina debería asumir la responsabilidad administrativa de llevar a la práctica las actividades de cooperación técnica financiadas por alianzas de colaboración. Si bien apoya la colaboración con el sector privado, no apoya la privatización del sistema de las Naciones Unidas y subraya que los Estados miembros de las Naciones Unidas tienen la responsabilidad de proporcionar asistencia oficial para el desarrollo y, en cambio, el sector privado, no.
101. Es necesario desglosar aún más la información proporcionada por la Oficina sobre la puesta en práctica de las alianzas de colaboración público-privadas con arreglo a los 19 resultados. También sería necesario hacer una evaluación de los resultados obtenidos. Algunas áreas de trabajo, como el empleo, los microseguros, el trabajo infantil y Better Work han recibido importantes recursos a través de las alianzas de colaboración. La Oficina debería utilizar un enfoque proactivo para encauzarlas hacia otras áreas de trabajo, en particular hacia las áreas de las normas internacionales del trabajo y de las relaciones laborales, y reducir el desequilibrio entre los 19 resultados. Señala que la expresión «alianzas de colaboración público-privadas» se utiliza normalmente para designar las alianzas de colaboración entre el gobierno y el sector privado, mientras que en la OIT designa las alianzas entre la OIT y actores no gubernamentales, y propone que se utilice otro nombre para evitar confusiones. La Oficina debería revisar la metodología que aplica para medir la participación de los interlocutores sociales en las alianzas de colaboración público-privadas.
102. Las disposiciones que se adopten para promover un enfoque más proactivo en este ámbito deberían estar en conformidad con los principios rectores aplicables a las alianzas de colaboración público-privadas que estableció el Consejo de Administración. Es fundamental llevar a cabo un proceso inicial de selección en el que participen ACTRAV y ACT/EMP para verificar si los posibles socios reúnen las condiciones necesarias para colaborar con la OIT. A continuación, se debería someter a aprobación el contenido de la alianza de colaboración que se propone, dando participación en este proceso a los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Un elemento importante que habría que evaluar es la contribución que representaría la propuesta para la consecución de los objetivos de trabajo decente, así como la participación propuesta de los interlocutores sociales. El seguimiento estratégico de los progresos, que incluye exámenes periódicos y una evaluación de los resultados, es un elemento fundamental. Las empresas no deben utilizar estas alianzas con la OIT con objeto de obtener un sello de aprobación para luego incumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es necesario que los mandantes de la OIT participen en el proceso de reorientación estratégica de las alianzas de colaboración público-privadas. La colaboración del Centro de Turín es importante para el desarrollo de la capacidad.

- 103.** *La coordinadora del Grupo de los Empleadores* apoya las alianzas de colaboración público-privadas porque benefician a la OIT y a las empresas. La OIT podría mejorar sus resultados en materia de trabajo decente colaborando con las empresas, y la contribución de éstas a las alianzas se podría medir en función de los resultados obtenidos, por ejemplo, si crean empleo o si mejoran las condiciones de trabajo. Para que estas alianzas tengan éxito deben justificarse con argumentos sólidos, y ofrecer la posibilidad de beneficiar a todos los socios. Como se subraya en el documento, la contribución de las empresas no debería considerarse sólo desde el punto de vista de la recaudación de fondos, sino también como un medio para que los beneficiarios de las alianzas tengan acceso a conocimientos técnicos, conocimientos, recursos y competencias. Por esta razón, los proyectos de investigación, las campañas o actividades de promoción, la creación de capacidad y la formación, y la colocación temporal de personal son elementos útiles de las alianzas de colaboración. Su éxito reside en que son de carácter voluntario. Por esta razón, es necesario que la OIT se adapte a los perfiles y las necesidades de las empresas. La aplicación de reglas demasiado rígidas podría obstaculizar el desarrollo de las alianzas de colaboración. El hecho de que durante el período examinado se haya registrado un aumento del número de alianzas de colaboración y de que se haya aplicado un enfoque programático es todo un logro, de modo que la Oficina podría abordar ahora otros resultados adicionales. También cabe señalar que en las alianzas de colaboración público-privadas no sólo participan empresas, sino también fundaciones, grupos de reflexión, instituciones académicas y otros actores no estatales. La oradora está de acuerdo con la propuesta del documento de que es necesario aplicar un enfoque más específico y proactivo, así como con la descripción del papel que han de desempeñar ACT/EMP y ACTRAV, que también debería aplicarse a la iniciativa sobre las empresas, a fin de utilizar un mismo enfoque en toda la Oficina.
- 104.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Ghana señala que las alianzas de colaboración público-privadas se han convertido en un medio eficaz para proporcionar cooperación técnica a los mandantes de la OIT y son una fuente de innovación, eficiencia, productividad y rentabilidad. Si bien los recursos de financiación de las alianzas han disminuido, su número ha aumentado considerablemente. Dado que estas iniciativas no siempre implican contribuciones financieras, pueden servir a la OIT para aplicar los programas de cooperación técnica en los países. Ve como algo positivo que la mayoría de las alianzas se concentren en la creación de empleo, y más especialmente en las normas laborales y el hecho de que África registre la mayor densidad de alianzas de colaboración. El orador desea que en los informes siguientes se brinden mayores informaciones sobre la eficacia de las intervenciones, y se haga menos hincapié en las cifras. La OIT debería formular una estrategia para aumentar el número de alianzas de colaboración en las regiones que menos se benefician de ellas. Refiriéndose a la colaboración de las alianzas en materia de diálogo social, protección social y la eliminación del trabajo infantil, acoge con satisfacción el aumento de los resultados, que pasaron de seis en 2008 a 14 en 2013 y señala la necesidad de intensificar la participación en un mayor número de áreas de actividad, y de formular planes de acción y desarrollar las capacidades.
- 105.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica subraya los beneficios de las alianzas de colaboración público-privadas e indica que su región muestra un entorno positivo para este tipo de iniciativas tanto en las áreas que ya han recibido el mayor porcentaje de financiación (con inclusión de la lucha contra el trabajo infantil y el mejoramiento de las políticas de empleo) como en aquellas que podrían pasar a ser de mayor prioridad en un futuro cercano, por ejemplo, la seguridad social y las PYME. Ve con buenos ojos el aumento del número de alianzas desde 2008. Es de fundamental importancia la plena participación de los mandantes tripartitos en la puesta en práctica y la evaluación de las futuras alianzas. Apoya las propuestas para definir un enfoque más preciso y proactivo con la participación activa de los mandantes tripartitos.

- 106.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Italia dice que las alianzas de colaboración público-privadas permitirían promover el intercambio de conocimientos y de conocimientos técnicos y concentrar los recursos para el desarrollo sostenible. Podrían ser beneficiosas para todos. Podrían introducir innovaciones en la OIT, y facilitar al mismo tiempo la integración de los valores y objetivos de la OIT en las empresas. Como se indica en el análisis, la financiación no es un objetivo en sí ni un indicador del grado de participación en estas iniciativas. Las alianzas han aumentado en número desde 2008 hasta alcanzar niveles muy altos en 2013, pero los recursos de financiación no han aumentado. Gracias a la estructura tripartita, la situación de la OIT es mejor que la de otros organismos de las Naciones Unidas, y se debería reforzar esta tendencia positiva. La oradora da todo su apoyo a las propuestas de aplicar un enfoque más preciso y proactivo con la participación directa de las oficinas en el terreno. La Oficina ya dispone de un mecanismo de aprobación y examen bien definido y el procedimiento de aprobación es suficiente para garantizar la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores. La OIT debería responder con más puntualidad y evitar introducir procedimientos engorrosos o poco claros. El Centro de Turín debería participar plenamente en las actividades de coordinación, intercambio de conocimientos, supervisión estratégica y comunicación. Sería útil evaluar los recursos invertidos en la estrategia en materia de alianzas público-privadas, a fin de contrastarlos con los beneficios que aportan las alianzas concluidas.
- 107.** *Hablando en nombre de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)*, un representante del Gobierno de Viet Nam expresa su satisfacción por el análisis realizado y por el hecho de que las alianzas de colaboración público-privadas se han establecido para intercambiar otro tipo de recursos entre los actores y no sólo financiación. Sin embargo, sería conveniente saber si la disminución de la financiación en los dos últimos años se debió a la crisis económica o a otras razones. Recomienda utilizar un enfoque más proactivo en las oficinas regionales o de país. El orador apoya las propuestas para perfeccionar la estrategia relativa a las alianzas de colaboración público-privadas.
- 108.** *Una representante del Gobierno de Suiza* indica que su país financia proyectos sostenibles e independientes. Para ello es necesario contar con un sistema de alianzas de colaboración público-privadas eficaz y rápido, de modo que los futuros proyectos puedan financiarse total o parcialmente con recursos privados. La OIT ha concertado alianzas de este tipo con empresas suizas, o basadas en proyectos apoyados por Suiza, pero el proceso de aprobación es lento. Es importante que la coordinación de las alianzas de colaboración esté a cargo de un solo departamento, con experiencia y conocimientos sobre todos los productos de la OIT, y añade que debería establecerse un procedimiento eficaz de aprobación interna que fije plazos estrictos.
- 109.** *Una representante del Gobierno de Corea* señala que el número de actores privados que participan en alianzas de colaboración con la OIT está en constante aumento y que las alianzas concertadas con empresas representan la proporción más alta de este tipo de iniciativas. Cabe señalar que las empresas prefieren las alianzas de nivel nacional a las de nivel mundial. Si bien es necesario realizar investigaciones adicionales para determinar las razones de esta preferencia, aparentemente las empresas esperan que sus iniciativas sean visibles y tangibles. La OIT debería examinar detenidamente las preferencias de las empresas al planificar las alianzas de colaboración. La OIT debería definir un plan de acción para reforzar la capacidad de sus oficinas regionales, a fin de permitirles establecer un mayor número de alianzas de colaboración.
- 110.** *Un representante del Gobierno de la Argentina* apoya las propuestas de perfeccionar la estrategia relativa a las alianzas de colaboración público-privadas. Considera particularmente pertinente la propuesta de desarrollar un enfoque más preciso, sistemático y proactivo para estas alianzas.

- 111.** *Una representante del Gobierno de la India* dice que la ampliación del papel del sector privado permite que las entidades públicas puedan aprovechar los recursos técnicos y financieros del sector privado gracias a métodos novedosos, ya sea del ámbito financiero o de otros ámbitos. Las alianzas de colaboración público-privadas deberían tener en cuenta la diversidad y las condiciones socioeconómicas de los mandantes. El Gobierno de la India tiene la determinación de mejorar el nivel y la calidad de los servicios de su infraestructura económica y social, inclusive a través del importante papel que desempeñan las alianzas de colaboración. La oradora propone que para perfeccionar la estrategia de la OIT en este campo se utilice un enfoque sectorial. Las alianzas de colaboración deberían centrarse, entre otras cosas, en el perfeccionamiento de las competencias en los países menos adelantados y en las economías emergentes y en las PYME, para garantizar que la mayoría de las personas más vulnerables de la fuerza de trabajo mundial se beneficie del Programa de Trabajo Decente de la OIT.
- 112.** *Una representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* indica que la información analítica presentada en el informe es útil para la elaboración de un enfoque más preciso, sistemático y proactivo para las alianzas de colaboración público-privadas. La oradora alienta a la Oficina para que: aumente el número de alianzas en su región; intensifique la participación de la Oficina en otras áreas de actividad; desarrolle planes de acción y las capacidades a nivel regional; siga reforzando el mecanismo de evaluación de la calidad; introduzca más actividades de seguimiento estratégico de las alianzas de colaboración, e impulse la investigación, el intercambio de conocimientos y la innovación a través de las alianzas de colaboración.
- 113.** *Un representante del Director General* (Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV)) señala que el procedimiento actual permite asegurar la participación activa de ACT/EMP y de ACTRAV, así como el respeto de los valores y principios de la OIT en todas las alianzas. Sin embargo, este procedimiento puede mejorarse, por ejemplo, aplicando un enfoque diferenciado y estableciendo plazos. En respuesta a la solicitud del Grupo de los Trabajadores de desglosar los datos sobre 19 resultados específicos, indica que el sitio web del PARDEV publicará una lista completa de las alianzas de colaboración público-privadas clasificadas por resultado y proporcionará análisis exhaustivos. En 2014 se organizarán actividades de formación sobre las alianzas para las oficinas en el terreno a fin de aumentar su participación. La Oficina ha tomado nota del creciente interés de las empresas privadas y fundaciones por las normas internacionales del trabajo en las cadenas mundiales de suministro y es posible que esta cuestión se convierta en prioritaria.

Decisión

114. El Consejo de Administración pidió a la Oficina que:

- a) aplicara, sobre la base de los principios rectores, las propuestas contenidas en el párrafo 25 del documento GB.320/INS/5/2 relativas al perfeccionamiento de la estrategia para las alianzas de colaboración público-privadas, y**
- b) informara sobre los progresos logrados en relación con la aplicación de esas propuestas a más tardar en marzo de 2016.**

(Documento GB.320/INS/5/2, párrafo 26.)

Sexto punto del orden del día

Informe sobre las actividades de la OIT en Myanmar (documento GB.320/INS/6 (Rev.))

115. *El Vicepresidente trabajador* reitera que es indispensable formarse una idea clara acerca de la situación de las actividades de la OIT en Myanmar para calibrar los progresos realizados en el cumplimiento del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Sin embargo, el último informe no es más que una versión actualizada de informes resumidos anteriores y no permite extraer conclusiones útiles. La OIT debería presentar al Consejo de Administración un informe completo sobre sus actividades en la reunión de junio de 2014. Se debería facilitar información adicional, en particular sobre: la manera en que se está aplicando el enfoque basado en los derechos; la participación de los sindicatos en los proyectos de la OIT; la atención que presta la OIT a las zonas en conflicto, habida cuenta de los informes recientes sobre casos de trabajo forzoso y de reclutamiento forzoso de niños en esas regiones; la manera en que la OIT está respondiendo o prevé responder al problema de los desalojos forzados, y la razón por la que no se ha creado un comité asesor del proyecto en el que participen los interlocutores sociales. Reiterando la preocupación de su Grupo respecto de las inversiones en el sector energético, el orador declara que la OIT debería ayudar a crear un sistema de inspección público e independiente para impedir el trabajo forzoso en los proyectos de prospección terrestre de petróleo y de gas en el cual los sindicatos desempeñen un papel fundamental. Su Grupo también ha expresado en varias ocasiones su preocupación por la atribución de responsabilidades en los casos de trabajo forzoso, concretamente la manera en que los oficiales del ejército eluden las sanciones. Es necesario que la Oficina facilite información suficiente sobre las sanciones existentes y que explique en detalle el papel que desempeñan los interlocutores sociales en su labor contra el trabajo forzoso. El orador es partidario de que se prorrogue la aplicación del mecanismo de presentación de quejas previsto en el Protocolo de Entendimiento Complementario.
116. Después de presentar someramente los ámbitos que suscitan especial preocupación en su Grupo, en particular la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales y las detenciones efectuadas al amparo de la polémica Ley sobre Reuniones y Manifestaciones Pacíficas, el orador declara que la OIT debería colaborar con el Gobierno en la determinación de las reformas prioritarias. Pese a los progresos notables que se han registrado, existen todavía deficiencias que exigen la adopción de medidas urgentes. El Gobierno debería revisar su legislación a fin de armonizarla con los convenios y recomendaciones de la OIT.
117. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que la labor de la Oficina de la OIT en Myanmar es sumamente importante. Confía en que el Director General autorice la asignación de los recursos necesarios a la mayor brevedad posible, a fin de que la labor de la Oficina tenga un impacto real.
118. *Un representante del Gobierno de Myanmar* declara que el Gobierno y la OIT están aplicando eficazmente el Plan de Acción Conjunto para eliminar el trabajo forzoso en 2015 a más tardar, lo cual incluye actividades de sensibilización. Desde que ratificó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), Myanmar colabora con la OIT en un proyecto destinado a erradicar el trabajo infantil. El Gobierno instituyó un comité de aprovechamiento de las tierras con oficinas en distintos municipios para resolver los conflictos de propiedad de las tierras. Desde la promulgación de la Ley de Organizaciones Sindicales en marzo de 2012, se han creado más de 1 000 organizaciones sindicales. Después de adoptarse la Ley de Salarios Mínimos en junio de 2013, se han entablado debates sobre el tema. La OIT y varios donantes internacionales prestan apoyo para la cooperación técnica en ocho ámbitos del Programa «Trabajo Decente como herramienta para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza». El Gobierno acoge

con satisfacción las inversiones extranjeras directas, dando a la vez la máxima prioridad a los derechos laborales. En diciembre de 2012, emprendió una iniciativa para promover la transparencia y una gestión más eficaz en las industrias extractivas. El Gobierno se centra en el bienestar y los derechos de sus trabajadores en el extranjero mediante un proyecto conjunto que lleva a cabo con la OIT.

119. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia indica que suscriben su declaración Turquía, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Bosnia y Herzegovina, Noruega, la República de Moldova y Georgia. Respalda firmemente la transición democrática y económica del país y acoge con satisfacción las actividades que la Oficina lleva a cabo en éste, en particular el hecho de que hagan hincapié en los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Señalando la importancia fundamental que reviste la participación de los interlocutores sociales en la instauración de las instituciones necesarias de una sociedad moderna e incluyente, la oradora declara que la UE prestará ayuda para alcanzar el objetivo de eliminar todas las formas de trabajo forzoso para 2015; con este fin contribuirá, entre otras cosas, a generar el mejor entorno normativo posible y promoverá una inversión responsable. Así, por ejemplo, tiene previsto concertar un acuerdo de inversión en 2014 en el marco del Grupo de Trabajo integrado por la UE y Myanmar.
120. *Un representante del Gobierno de Tailandia* celebra los avances alcanzados en la promoción del desarrollo socioeconómico, el bienestar, la paz y la reconciliación nacional, y recalca la importancia de mantener esta dinámica. Apoya plenamente los esfuerzos de Myanmar y le expresa sus felicitaciones por las mejoras patentes observadas en el ámbito de los derechos laborales y el incremento de la cooperación con la OIT.
121. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* toma nota con satisfacción de que, en poco tiempo, el Gobierno ha progresado considerablemente en la modernización de las relaciones laborales, y declara que la inversión extranjera ha mejorado las relaciones laborales y ha fortalecido la economía de Myanmar.
122. *Un representante del Gobierno de Viet Nam* acoge con beneplácito las novedades observadas en Myanmar, sobre todo en relación con la eliminación del trabajo forzoso, la sensibilización, la libertad sindical y de asociación, la seguridad social y la redacción de nuevas leyes.
123. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos*, observando que hay una evolución positiva con respecto a la eliminación del trabajo forzoso, felicita al Gobierno de Myanmar por haber ratificado en fechas recientes el Convenio núm. 182 y lo insta a que intensifique sus esfuerzos para abordar los problemas pendientes en ese ámbito. La adopción de la Ley de Organizaciones Sindicales y de la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales constituye un progreso importante, si bien todavía queda mucho por hacer para la aplicación y la ejecución efectivas de dichas normas. El Gobierno debería garantizar una protección adecuada a los trabajadores que desean constituir organizaciones sindicales, tanto antes del registro de estas últimas como durante el mismo. Deberían establecerse mecanismos transparentes para documentar, aplicar y hacer un seguimiento de las decisiones de los órganos de arbitraje y conciliación en todos los planos. Es importante que la OIT siga evaluando y reforzando los progresos, especialmente en lo que respecta al fortalecimiento de las capacidades y a la formación.
124. *Un representante del Gobierno de Japón* alaba la reciente adopción de una legislación sobre salarios mínimos, empleo y desarrollo de competencias, y seguridad social. Su país está dispuesto a compartir su experiencia con el Gobierno de Myanmar y a cooperar con él y con la OIT para tratar los problemas restantes.

125. *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* se congratula de los progresos realizados por el Gobierno de Myanmar para proteger y fomentar los derechos laborales, y en especial de la ratificación del Convenio núm. 182. También acoge con satisfacción los tres objetivos generales de política del Gobierno, consistentes en una paz duradera, el desarrollo de las zonas rurales y la reducción de la pobreza, y elogia los esfuerzos de la Oficina por continuar su programa de actividades en Myanmar.
126. *Un representante del Gobierno de la India* señala que Myanmar está aplicando con éxito un programa de reforma económica, social y política. Felicita al Gobierno por revisar el marco de política social con la participación de las comunidades, y por proteger y promover los derechos laborales. Debería seguir colaborando con la OIT en las actividades de cooperación técnica al tiempo que la Oficina y los Estados Miembros deberían seguir extendiendo la asistencia técnica a Myanmar.
127. *Un representante del Gobierno de Australia* acoge con satisfacción los esfuerzos conjuntos del Gobierno de Myanmar y de la OIT para eliminar todas las formas de trabajo forzoso. Toma nota de que los programas de asistencia técnica del OIT emprendidos en Myanmar incluyen la expansión de la acción tripartita para proteger de la explotación laboral a los migrantes que residen o proceden de la subregión del Gran Mekong (proyecto TRIANGLE), que su grupo respalda.
128. *Un representante del Gobierno de China* observa que se han logrado progresos tangibles. Entre otras medidas, celebra en particular que el Gobierno haya emprendido actividades de sensibilización para eliminar el trabajo forzoso y que haya instituido un mecanismo de quejas para combatir el reclutamiento de niños soldados.
129. *Un representante del Gobierno del Canadá* celebra las muchas medidas positivas que han adoptado conjuntamente el Funcionario de Enlace de la OIT y el Gobierno, y los alienta a trabajar en estrecha colaboración para mantener la dinámica que han logrado hasta la fecha.
130. *Un representante del Gobierno de Sri Lanka* expresa su satisfacción por los progresos considerables que ha realizado Myanmar en relación con el trabajo forzoso, la libertad sindical y de asociación, la ratificación de los convenios y la promulgación de legislación.
131. *Una representante del Gobierno de Indonesia* acoge con satisfacción los esfuerzos del Gobierno por promover los derechos laborales en Myanmar, en estrecha cooperación con los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas, y en particular con la OIT. Toma nota de que la OIT ha emprendido un programa completo para responder a las prioridades señaladas por el Gobierno.
132. *Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela* felicita al Gobierno por la evolución del programa de la OIT, especialmente en relación con la abolición del trabajo forzoso. Valora los avances realizados y el fortalecimiento de los sindicatos y de la libertad sindical y de asociación.
133. *Un representante del Gobierno de la República de Corea* acoge con satisfacción el objetivo, consensuado por el Gobierno de Myanmar y la OIT, de eliminar el trabajo forzoso en todas sus formas para 2015. Los esfuerzos realizados en este sentido cobran un impulso creciente y ya se pueden observar las primeras mejoras sustantivas. Las actividades del Funcionario de Enlace de la OIT han contribuido indudablemente a mejorar la capacidad de los mandantes en el país.

134. *Un representante del Gobierno de Cuba* reconoce la utilidad de que la OIT siga apoyando a Myanmar y toma nota de la ostensible mejoría de las condiciones de trabajo con el apoyo de la Oficina de Enlace de la OIT.
135. *Un representante del Gobierno de Camboya* toma nota de que Myanmar lleva a cabo programas de cooperación técnica en ocho ámbitos prioritarios. El cumplimiento cabal de esos programas sentará a buen seguro las bases necesarias para generar condiciones de trabajo decente en el país.
136. *Una representante del Gobierno de Suiza* otorga una importancia particular al fortalecimiento del respeto de los derechos humanos y a la instauración de la paz. El fortalecimiento de las capacidades es una etapa indispensable para el buen funcionamiento de las futuras actividades de cooperación, y su país sigue acompañando los proyectos en esa área, así como los destinados a mejorar las condiciones de trabajo en los sectores del vestido y del turismo.
137. *Un representante del Director General* (Funcionario de Enlace, Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar) confirma que la estrategia de la Oficina se centra en el fortalecimiento del marco normativo, la creación de capacidades y la sensibilización. Se ha reforzado la rendición de cuentas, aunque todavía se debe progresar en ese sentido. El Parlamento está examinando la legislación relativa al acoso de los trabajadores y la Oficina colabora con el Gobierno en la elaboración de 18 proyectos de ley que se hallan en distintas fases de tramitación. Se están celebrando profundas discusiones con el Gobierno sobre el reconocimiento de las organizaciones sindicales.

Resultado

138. ***El Consejo de Administración tomó nota del informe sobre las actividades de la OIT en Myanmar (documento GB.320/INS/6 (Rev.)), y proporcionó a la Oficina orientaciones al respecto.***

(Documento GB.320/INS/6 (Rev.), párrafo 43.)

Séptimo punto del orden del día

Belarús: Curso dado a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2004 (documento GB.320/INS/7)

139. *El Vicepresidente trabajador* expresa su profunda preocupación por la situación de los derechos sindicales y los derechos de los trabajadores de Belarús. La política aplicada actualmente por el Estado impide el pluralismo sindical, puesto que los sindicatos independientes están marginados, las nuevas organizaciones no se pueden registrar y las que existen están perdiendo afiliados como resultado del sistema de contratos por tiempo determinado. La situación de los trabajadores de Belarús está empeorando porque se les presiona para afiliarse a los sindicatos controlados por el Estado; el régimen ejerce manifiestamente presiones para crear un movimiento sindical monopolístico pues la Federación de Sindicatos ha perdido todo elemento democrático; y el Consejo Tripartito de Mejora de la Legislación en la Esfera Social y Laboral no está funcionando. Con el régimen actual, es posible que no se apliquen nunca plenamente las recomendaciones formuladas diez años atrás por la Comisión de Encuesta. La reiterada declaración del Gobierno según la cual algunas de ellas ya no son pertinentes es la expresión de su falta de

compromiso y desprecio por la OIT. La OIT debería mantener la presión política sobre el Gobierno para inducir un cambio en su actitud, establecer contactos con él para intensificar el diálogo social y la negociación colectiva a nivel nacional, así como fomentar la participación de los sindicatos independientes en el consejo tripartito con el fin de garantizar la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. El orador insta al Gobierno de Belarús a que adopte medidas concretas, que serán evaluadas por la Comisión de Aplicación de Normas en junio.

140. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* lamenta que no se haya comunicado ningún progreso significativo en relación con la aplicación de las recomendaciones. Considera positivo que los miembros del consejo tripartito estimen que ese organismo constituye una plataforma útil para examinar las recomendaciones. Empero, el consejo tripartito no ha acordado ningún plan o método de trabajo, no se reúne de manera regular, y los desacuerdos relativos al orden del día son frecuentes, por lo que es difícil que resuelva las cuestiones que se le plantean. Deberían hacerse todos los esfuerzos posibles para transformar el consejo en un foro eficaz que cuente con una plena participación tripartita.
141. *Un representante del Gobierno de Belarús* declara que la labor que su Gobierno ha realizado con la OIT ha reforzado las relaciones entre los mandantes y ha dado lugar a la adopción de una serie de medidas destinadas a garantizar la aplicación de las recomendaciones. El Gobierno y los interlocutores sociales han trabajado de manera constructiva con la misión de contactos directos a fin de que ésta pudiera llevar a cabo su tarea. La misión ha atribuido especial importancia a la labor del consejo, que es un órgano tripartito del que forman parte representantes de las dos principales asociaciones de sindicatos de Belarús. Ninguna de las partes que integran el consejo ha cuestionado la utilidad de dicho órgano, lo cual es un resultado directo del compromiso del Gobierno con el pluralismo sindical y el diálogo social. El Gobierno ha recibido declaraciones escritas de todos los sindicatos y los grupos de empleadores en las que confirman que están dispuestos a trabajar en la aplicación de las propuestas formuladas por la misión. En breve entablará un diálogo con la OIT sobre los mecanismos específicos que han de adoptarse.
142. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia indica que Turquía, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Albania, Noruega y la República de Moldova se suman a su declaración. Su grupo ha adoptado una política de compromiso crítico con respecto a Belarús, si bien recuerda que las relaciones bilaterales en el marco de la Asociación Oriental dependen de los avances que logre Belarús en relación con el respeto de los principios de la democracia, el Estado de derecho y los derechos humanos. Su grupo está preocupado por la falta de progresos en lo que respecta a la aplicación de las recomendaciones y por los nuevos problemas señalados. Pide a Belarús que enmiende o derogue la legislación que no está en conformidad con el derecho de sindicación de los trabajadores, y que elimine los obstáculos que impiden el registro de los sindicatos, en particular el decreto presidencial núm. 2. La Oficina debería ampliar los servicios de asistencia técnica que presta a Belarús.
143. *Un representante del Gobierno de la India* toma nota con satisfacción de que el Gobierno de Belarús está adoptando medidas adecuadas a los efectos de aplicar las recomendaciones de la Comisión y, en particular, de que las dos asociaciones de sindicatos forman parte del consejo tripartito. La India alienta a la OIT y a Belarús a que prosigan con el diálogo y la cooperación a fin de resolver todas las cuestiones pendientes.
144. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* declara que la misión de contactos directos ha sido una buena oportunidad para reanudar el diálogo sobre la cuestión de Belarús. Encomia a Belarús por el recibimiento de alto nivel ofrecido a la misión de la OIT, lo que demuestra que el país está dispuesto a cooperar. Las recomendaciones fueron adoptadas diez años atrás, por ello, algunas han perdido

pertinencia. El registro de las organizaciones sindicales de base ya no plantea problemas. Además, cada Estado dispone de su propio procedimiento para revisar la legislación normativa, en particular en lo que atañe al control de las finanzas de las organizaciones, lo que no debe interpretarse como una violación de la libertad sindical. El orador insta a los mandantes tripartitos de Belarús a que busquen conjuntamente soluciones a los problemas que quedan pendientes manteniendo debates en mesas redondas.

145. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* valora que el Gobierno haya aceptado la misión, pero está decepcionado por sus resultados. Las principales cuestiones de fondo planteadas por la Comisión de Encuesta todavía siguen sin resolverse y han surgido nuevos problemas. El orador insta al Gobierno a entablar una cooperación significativa y sostenida con la OIT y expresa la esperanza de que pueda demostrar que ha comenzado a tomar las medidas necesarias para poner en práctica las recomendaciones antes de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebrará dentro de dos meses.
146. *Un representante del Gobierno de Cuba* acoge con satisfacción las consideraciones positivas de la misión de contactos directos, así como sus propuestas que permitirán que Belarús siga por un camino constructivo.

Resultado

147. *El Consejo de Administración tomó nota de la información facilitada en el informe y proporcionó orientaciones a la Oficina.*

(Documento GB.320/INS/7.)

Octavo punto del orden del día

Informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel realizada en la República Bolivariana de Venezuela

(Caracas, 27 a 31 de enero de 2014)

(documento GB.320/INS/8)

148. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* recuerda que el motivo de la misión fue una queja presentada por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE); esta queja, en la que se alega la violación de la libertad sindical y de asociación consagrada en el Convenio núm. 87, dio origen al caso núm. 2254 ante el Comité de Libertad Sindical. Los querellantes en este caso alegaron actos de violencia e intimidación contra FEDECAMARAS y sus dirigentes; la confiscación y el rescate de fincas y empresas; la adopción de leyes que violan los Convenios núms. 87 y 98 y la ausencia de diálogo social y de consultas tripartitas. El orador expresa su agradecimiento a sus colegas de la Mesa por su activa participación en la misión y al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela por las facilidades creadas para que la misión pudiera tener lugar. Antes de formular sus conclusiones, la misión se reunió con los mandantes tripartitos y constató que la declaración del Gobierno venezolano sobre el diálogo inclusivo de carácter masivo que practica no se equipara al diálogo social tripartito que promulga la OIT y abarca cuestiones que van más allá del mandato de la OIT. La Oficina ofreció asistencia técnica al Gobierno con vistas a establecer los criterios para determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En el informe se llegó a la conclusión de que el Gobierno debe elaborar un plan de acción en el que se establezcan etapas y plazos

concretos para emprender un diálogo tripartito a efectos de encontrar soluciones para solventar todos los asuntos pendientes en el caso núm. 2254. La elaboración por el Gobierno de un plan de acción en consulta con los interlocutores sociales y el hecho de que acepte la cooperación técnica que le ofrece la OIT se considerarán como un acto de adhesión y una contribución sustantiva a la paz y al diálogo social en el país.

149. *El Vicepresidente trabajador* también da las gracias al Gobierno por su hospitalidad. Observa que la misión cumplió el mandato que le confirió el Consejo de Administración y recuerda que también mantuvo reuniones con sindicatos, de conformidad con el principio del tripartismo. Celebra que el Gobierno haya declarado: que está abierto a revisar todas las quejas y acusaciones de los trabajadores sobre la violación de los derechos sindicales y de negociación colectiva; que tiene intención de seguir mejorando el diálogo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y que está dispuesto a beneficiarse de la asistencia técnica. Reitera que el principio de democracia inclusiva establecido en la Constitución venezolana de 1999 no es incompatible con el del diálogo social consagrado en los Convenios núms. 87 y 98. El orador apoya, en particular: la necesidad de aplicar un enfoque constructivo respecto del diálogo social para abordar las cuestiones pendientes en el caso núm. 2254; el establecimiento de una mesa redonda tripartita periódica sobre las relaciones laborales y los proyectos de legislación; y la invitación al Gobierno para que recurra a la asistencia técnica en relación con la cuestión de la representatividad. Por otra parte, manifiesta la esperanza de que el Gobierno elabore un plan de acción para dar cumplimiento a las conclusiones de la misión.
150. *El Viceministro de Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela* aclara que la misión se aplazó en varias ocasiones por razones no imputables a su Gobierno. Con respecto a los siete puntos citados en el párrafo 8 — seis referidos a acusaciones de agresión y violaciones de los derechos humanos y uno a la falta de diálogo social bipartito o tripartito — dice que: 1) la investigación policial concluyó que la agresión a la Sra. Albis Muñoz fue un hecho violento derivado de la delincuencia común, no un caso de agresión a la libertad de asociación, y que sigue en curso el juicio de dos sospechosos; 2) el expresidente de FEDECAMARAS no fue objeto de ninguna investigación; tampoco fue procesado ni citado como testigo; 3) tras pasar mucho tiempo con representantes de FEDECAMARAS, la misión no constató ningún acto de violencia contra dicha organización ni sus dirigentes; 4) los casos referidos a las tierras no se tratan de confiscación sino de rescates de tierras que se cumplen bajo un procedimiento legal y no representan actos de persecución contra los sindicalistas ni contra los dirigentes de las asociaciones de empleadores, y 5) el diálogo social es amplio en el país y sólo resulta problemático con FEDECAMARAS, que ha declinado todas las invitaciones a participar en mesas de diálogo, salvo una. El Gobierno se comprometió a establecer un diálogo bipartito con los representantes del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración para examinar todos los alegatos relativos a la violación de la libertad de asociación comunicados por la misión. El Gobierno no tenía conocimiento de que FEDECAMARAS hubiese formulado nuevas acusaciones; de haber sido informado, les hubiera dado respuesta.
151. El Gobierno responderá a su debido tiempo al informe de la misión y a la oferta de asistencia técnica. Está dispuesto a participar en un diálogo bipartito con FEDECAMARAS a fin de resolver los asuntos pendientes del caso núm. 2254. Por lo que hace al diálogo tripartito, FEDECAMARAS debe cumplir con la legislación laboral que regula el registro de las organizaciones más representativas y participar en las mesas de diálogo con otras organizaciones de empleadores. El Gobierno ya está trabajando en un plan de acción que incluye cuatro mesas laborales. El orador estima que el informe de la Oficina no es totalmente imparcial y no trata todos los aspectos de la misión; dice que tiene previsto presentar un documento que responde detalladamente y de manera preliminar a

los aspectos referidos en el informe y solicita que dicho documento sea remitido al Comité de Libertad Sindical en relación con el caso núm. 2254.

152. *Un representante del Gobierno de Costa Rica* dice que la Argentina, Barbados, Brasil, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Trinidad y Tabago y Uruguay suscriben la declaración. Agradecen la cooperación y la información brindadas por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. En particular toman nota de las medidas adoptadas para combatir la delincuencia común y la violencia, y las garantías dadas por el Gobierno de que esa violencia no está dirigida de manera específica contra los interlocutores sociales, y de que tampoco lo están las políticas de recuperación de tierras. Confían en que pronto se tramiten judicialmente los casos pendientes, se paguen las indemnizaciones que correspondan y mejore el diálogo tripartito. No dudan que el Gobierno brindará su respuesta detallada al informe, y piden que el Consejo de Administración le dé el curso correspondiente.
153. *Un representante del Gobierno de Argelia* toma nota de la voluntad del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela para combatir la violencia. Sería conveniente que la OIT preste más asistencia técnica para el fortalecimiento del diálogo social con los empleadores y los trabajadores venezolanos. Se muestra favorable a que el caso núm. 2254 vuelva a remitirse al Comité de Libertad Sindical.
154. *Una representante del Gobierno del Brasil* toma nota con satisfacción de las medidas adoptadas por las autoridades venezolanas para investigar los hechos referidos y expresa su confianza en que los casos aún no concluidos serán resueltos prontamente. Reconoce la disposición de Venezuela para seguir en diálogo amplio con las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como con la OIT. Subraya su confianza en el sistema de supervisión de las normas de la OIT y reafirma la importancia de que los interlocutores sociales sean escuchados con equilibrio y transparencia.
155. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* felicita al Gobierno y a los interlocutores sociales de la República Bolivariana de Venezuela por su cooperación constructiva con la Misión Tripartita de Alto Nivel. Es evidente que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela está adoptando las medidas apropiadas para investigar los actos de violencia mencionados en el informe y que está dispuesto a cooperar con la OIT. Se debería proporcionar asistencia técnica a la República Bolivariana de Venezuela si así lo solicita el Gobierno. Habría que remitir al Comité de Libertad Sindical el informe de la misión para que lo examine con mayor detenimiento, sin que se incluyan nuevos temas.
156. *Un representante del Gobierno de Sri Lanka* dice que la OIT debería respaldar al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela ofreciéndole toda la asistencia técnica que necesite para fortalecer el proceso de diálogo social. El Consejo de Administración debería tomar nota de todas las declaraciones formuladas durante el debate, transmitir la información relativa al caso núm. 2254 al Comité de Libertad Sindical y dar un margen de tiempo suficiente a las autoridades venezolanas para que puedan responder a las recomendaciones contenidas en el informe.
157. *Un representante del Gobierno de Cuba* dice que la cooperación del Gobierno venezolano con la Misión Tripartita de Alto Nivel es una muestra de su voluntad política y su compromiso. Se desprende claramente de la declaración del representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela la buena disposición de éste para tratar de dar solución a las cuestiones pendientes reseñadas en el informe.
158. *Un representante del Gobierno de la India* toma nota con satisfacción de que la Misión Tripartita de Alto Nivel haya contado con el apoyo de las autoridades venezolanas y de que

se mantenga un diálogo social inclusivo. La colaboración constructiva del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela con la OIT debería recibir el reconocimiento debido.

159. *Un representante del Gobierno de Egipto* dice que el informe de la visita de la Misión Tripartita de Alto Nivel a la República Bolivariana de Venezuela refleja la voluntad del Gobierno de ese país para cooperar con las organizaciones de trabajadores y de empleadores con miras a resolver los asuntos que siguen siendo objeto de controversia. El hecho de que se acaten las decisiones dictadas por el Poder Judicial venezolano redundará en el mejor interés de los mandantes tripartitos. La OIT debería proporcionar cooperación técnica para apoyar los esfuerzos realizados por el Gobierno.
160. *Un representante del Gobierno de la Argentina* manifiesta la esperanza de que el programa nacional mencionado en el informe permita poner fin a la violencia. Confía en que se respeten las debidas garantías procesales mientras el caso núm. 2254 se encuentre en instancia judicial. El diálogo social en el país debería incluir a representantes de FEDECAMARAS. Habida cuenta de que el único método para superar los problemas señalados en el informe es el camino del diálogo y la cooperación técnica, considera adecuado que se remitan al Comité de Libertad Sindical el informe de la misión y las respuestas del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela.
161. *Un representante del Gobierno del Líbano* dice que confía en que la intención del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela sea mantener el diálogo con los trabajadores y los empleadores y que el plan contra la violencia produzca resultados en un futuro cercano. Toma nota del compromiso del Gobierno de mejorar la posición de los sindicatos. Por último, espera que las recomendaciones formuladas al Gobierno conduzcan a una rápida resolución del caso núm. 2254.
162. *Un representante del Gobierno de China* dice que debería concederse más tiempo al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela para estudiar las recomendaciones contenidas en el informe. La OIT y la República Bolivariana de Venezuela podrían desarrollar actividades de cooperación técnica que faciliten la aplicación de los convenios de que se trata.
163. *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* pide a la Oficina que ayude al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a solucionar todos los problemas pendientes.
164. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* dice que en el proceso relacionado con el caso de la Sra. Albis Muñoz no puede haber impunidad para las personas implicadas en la agresión, y que en la cuestión del rescate de tierras puede haber cierto margen de discrecionalidad. Con respecto a la cuestión de la representatividad de FEDECAMARAS, observa que hay ciertas ambigüedades y contradicciones que no deberían existir. Algunas de las afirmaciones del representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela no concuerdan con las conclusiones del informe. El diálogo social y la cooperación técnica son los mecanismos más eficaces para solucionar los problemas pendientes; abordar estos problemas de inmediato sería lo mejor para los mandantes tripartitos de la República Bolivariana de Venezuela y la comunidad internacional. Así pues, su Grupo insta al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a que, en consulta con los interlocutores sociales y con la cooperación técnica de la OIT, proponga un plan de acción para resolver todas las cuestiones que han dado lugar al caso núm. 2254.
165. *El Vicepresidente trabajador* señala que las medidas mencionadas en el párrafo 54 del informe son sumamente importantes. La mesa de diálogo debería contar con un presidente independiente. El Gobierno debería solicitar asistencia técnica para abordar la cuestión de la representatividad de FEDECAMARAS. Su Grupo es partidario de que se ponga en

práctica el plan de acción y pide al Consejo de Administración que apoye esa recomendación.

166. *El Viceministro de Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela* dice que su Gobierno evaluará la propuesta del plan de acción indicada en el párrafo 54 del informe, así como la posibilidad de acudir a programas de cooperación técnica, siempre que se haga en el marco de la Constitución. Aclara que tan pronto regrese a su país va a discutir la propuesta de un plan de acción con las organizaciones sindicales y todas las demás partes interesadas que actualmente participan en las mesas de diálogo laboral. En relación con el caso judicial de la Sra. Albis Muñoz, el orador señala que se trata de un caso de delincuencia común del que están ocupándose los tribunales. En cuanto a FEDECAMARAS, aclara que no existen registros oficiales de sus afiliados y, por tanto, su Gobierno no puede afirmar con certeza que es una organización más representativa que otra. Confía en que muchos de los problemas se solucionen cuando el caso núm. 2254 se remita al Comité de Libertad Sindical.

167. *Hablando en nombre de 16 países del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica indica que los siguientes países proponen una enmienda al proyecto de decisión: Argentina, Brasil, Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Perú, El Salvador, Trinidad y Tabago, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela. La enmienda, que tiene por objeto adaptar la decisión al informe de la Misión de Alto Nivel, propone la siguiente formulación del subpárrafo b):
 - b) invita al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a que considere las recomendaciones contenidas en el informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel y en ese marco elabore un plan de acción, en consulta con los interlocutores sociales nacionales, y pide al Director General que brinde la asistencia necesaria que, a tal efecto, solicite el Gobierno venezolano;

168. *Los representantes de los Gobiernos de Argelia, Egipto y Cuba* indican que sus Gobiernos apoyan la enmienda presentada por el grupo de países del GRULAC.

169. *Un representante del Gobierno de Viet Nam* insta al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a seguir trabajando con los interlocutores sociales para solucionar los problemas pendientes, y pide a la OIT que refuerce la asistencia técnica en dicho proceso. Su Gobierno apoya la enmienda presentada por el grupo de países del GRULAC.

170. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* indica que, dada la gravedad de la situación en el país, que afecta considerablemente las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, su Grupo considera que no puede atenuarse la solicitud formulada al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela para que adopte medidas al respecto. La decisión no se limita a este caso en particular sino que tiene que ver con los principios y valores fundamentales que defiende la OIT. Así pues, su Grupo apoya el proyecto de decisión original, y pide que la OIT actúe en el futuro de forma coherente y eficaz al abordar estos problemas, empleando todas las herramientas de control pertinentes si no se observan avances a corto plazo.

171. *El Vicepresidente trabajador* dice que su Grupo apoya el proyecto de decisión original, que es el más coherente con las conclusiones de la Misión de Alto Nivel.

172. *El Vicepresidente trabajador* recalca que la enmienda que su Grupo propone simplemente se limita a invitar al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a elaborar y aplicar un plan de acción en consulta con los interlocutores sociales, y a pedir al Director General que brinde la asistencia necesaria a tal efecto.

173. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* señala que, dada la gravedad de la situación en la República Bolivariana de Venezuela, su Grupo no puede apoyar ninguna modificación que atenúe las recomendaciones formuladas en el informe. Apoya el proyecto de decisión presentado por la Mesa del Consejo de Administración en su versión enmendada por el Grupo de los Trabajadores.
174. *Hablando en nombre de 16 países del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica se pregunta si una decisión que cuenta con el apoyo del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores puede adoptarse sin tomar en consideración la opinión de los gobiernos. Los gobiernos no han tenido tiempo para reflexionar y celebrar consultas sobre la nueva propuesta, que al parecer no es objeto de consenso.
175. *Un representante del Gobierno de Alemania*, hablando también en nombre del Gobierno de los Países Bajos, apoya el proyecto de decisión en su versión actual.
176. *Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela* dice que no hay consenso sobre el texto del proyecto de decisión que el Consejo de Administración tiene ante sí, y que en el párrafo 46 del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo no se habla de mayoría, se habla de consenso. La decisión que se adopte debería estar en estricta correspondencia con estas normas, en particular con el párrafo 46 que establece que para que haya consenso no deberá haber ninguna objeción. Su Gobierno y los países del GRULAC están en desacuerdo con la formulación del proyecto de decisión en su forma actual. En el párrafo 54 del informe se recomienda la constitución de una mesa de diálogo tripartita, que tenga entre sus objetivos principales realizar consultas sobre toda nueva legislación que se prevea adoptar en temas laborales, sociales y económicos. Ello constituye obviamente un grave irrespeto a la soberanía de un país. Se trata de un punto de decisión sobre unas recomendaciones que su Gobierno no podrá cumplir por ser supraconstitucionales, las cuales pretenden incluso ir más allá del mandato de la OIT al suponer que en una mesa tripartita se discutan las leyes y la política socioeconómica de la República Bolivariana de Venezuela y eso jamás será aceptado.
177. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que su delegación estaba dispuesta a apoyar el texto del proyecto de decisión oficialmente distribuido por el GRULAC. No apoya el proyecto de decisión en su forma actual.
178. *Hablando en nombre de Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia*, un representante del Gobierno de Dinamarca respalda las observaciones formuladas por los Gobiernos de Alemania y los Países Bajos y por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
179. *El Director General* dice que, a falta de consenso, se puede adoptar una decisión por mayoría. Del apoyo expresado por los empleadores y los trabajadores y por varios miembros gubernamentales titulares del Consejo de Administración se desprende claramente que hay una mayoría favorable al proyecto de decisión presentado por la Mesa del Consejo de Administración y modificado por el Grupo de los Trabajadores.

Decisión

180. El Consejo de Administración:

- a) *tomó nota de la información contenida en el informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel realizada en la República Bolivariana de Venezuela (27 a 31 de enero de 2014) y agradeció a la misión el trabajo realizado;*

- b) instó al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a que, en consulta con los interlocutores sociales nacionales, desarrollase e implementase el plan de acción como fue recomendado por la Misión Tripartita de Alto Nivel y pidió al Director General que brindase la asistencia requerida a tal efecto, y*
- c) remitió el informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel al Comité de Libertad Sindical para su consideración en el marco de su próximo examen del caso núm. 2254 en su reunión de mayo-junio de 2014.*

(Documento GB.320/INS/8.)

- 181.** *Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela* hace saber que su país es uno de los Miembros fundadores de la OIT. No hay un consenso sobre el texto que se acaba de adoptar. El orador pregunta si en los países que dicen estar de acuerdo con el texto propuesto existe un organismo supralegislativo. En su país, el Poder Legislativo es el único que puede elaborar leyes, mientras que una comisión tripartita no puede elaborarlas, y eso es lo que se pide en el texto que se acaba de adoptar. Su Gobierno no puede aplicar el texto, ya que es inconstitucional y no se ha respetado el Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración. En este momento FEDECAMARAS está acordando en las comisiones de diálogo, que se desarrollan en la República Bolivariana de Venezuela, un plan de acción distinto al que se propone en el proyecto de decisión. El orador pregunta si es necesario suspender ese proceso y sacar a FEDECAMARAS de la mesa de diálogo.
- 182.** *Un representante del Gobierno de Cuba* lamenta que no haya sido posible llegar a un consenso. Su Gobierno mantiene su apoyo a la enmienda propuesta por un gran número de países del GRULAC.
- 183.** *El Director General* asegura a los miembros del Consejo de Administración que, como él, pueden confiar plenamente en la integridad e imparcialidad del personal de la OIT en todo momento. Una de sus responsabilidades es garantizar que se respeten y apliquen las normas de desempeño exigidas a la Organización.

Noveno punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT (documento GB.320/INS/9)

- 184.** *El Representante Especial del Director General en Guatemala* presenta una actualización del informe y señala que, si bien se están realizando esfuerzos en relación con el diálogo social, aún se necesitan mejoras. El Ministerio Público ha solicitado que la OIT siga impartiendo formación a los fiscales e investigadores sobre las normas internacionales del trabajo. El Ministerio de Gobernación presentó recientemente a su mesa sindical los 22 nuevos investigadores que han de colaborar con el Ministerio Público en las investigaciones de delitos contra sindicalistas. Hace pocos días, la Oficina recibió informes

en los que se denuncian presuntas prácticas antisindicales ocurridas en organismos del Estado. Existe la necesidad urgente de incrementar la sensibilización acerca de los principios de la libertad sindical en el sector público, y el Gobierno debe dar el ejemplo. Con el apoyo de la comunidad internacional, se han llevado a cabo actividades de sensibilización y de formación. En los próximos meses, la Comisión de Tratamiento de Conflictos en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva iniciará sus actividades, con el apoyo de la Oficina.

- 185.** *El Vicepresidente trabajador* destaca que, si bien existe el compromiso de romper el ciclo de la impunidad, no se ha procedido a ninguna detención desde la firma del Memorando de Entendimiento. El Gobierno ha suministrado informaciones sobre las órdenes de detención que son idénticas a las comunicadas en septiembre de 2013, y se han realizado pocos progresos en lo que respecta a las sentencias. Los 16 nuevos asesinatos que se han producido desde 2012 deben incluirse en las investigaciones. El acuerdo de cooperación celebrado entre el Ministerio Público y los sindicatos ha contribuido a crear vínculos de confianza y a establecer un canal de comunicación directo con los sindicatos. No obstante, el Grupo de los Trabajadores insta al Presidente de Guatemala a que designe un sucesor a la actual Fiscal General sobre la base de criterios independientes e imparciales. Se muestra satisfecho con la firma del Acuerdo de Cooperación entre el Ministerio Público y la Comisión Internacional contra la Impunidad en Guatemala (CICIG) y espera que sus avances y sus resultados preliminares se comuniquen a los sindicatos. Sigue siendo muy necesario proteger a los dirigentes sindicales y los trabajadores amenazados. La línea telefónica de emergencia todavía no se ha creado. Encomia a los sindicatos guatemaltecos por seguir creyendo en la posibilidad de entablar el diálogo. Las disposiciones finales del Protocolo sobre la seguridad de los defensores de derechos humanos del Ministerio de Gobernación cuentan con el pleno apoyo de los sindicatos. El Grupo de los Trabajadores espera que las medidas se apliquen de inmediato. En cuanto a la armonización de la legislación con los Convenios núms. 87 y 98, el Grupo de los Trabajadores espera que el Gobierno y los empleadores no tarden en responder a una propuesta presentada por los trabajadores de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales del Trabajo. El Gobierno de Guatemala ha infringido un importante compromiso contraído con la OIT al no permitir que los inspectores del trabajo impongan sanciones administrativas. Preocupa al orador que aún no haya sido nombrado el mediador de la Comisión de Tratamiento de Conflictos, y que el Gobierno no haya asignado recursos suficientes para el funcionamiento de los organismos tripartitos. El orador hace un llamamiento a la comunidad internacional a fin de que contribuya con los recursos necesarios para ayudar a poner en práctica el Memorando de Entendimiento y la Hoja de ruta. El Grupo de los Trabajadores acepta postergar la decisión sobre la constitución de una Comisión de Encuesta y espera que se realicen progresos en la aplicación de la Hoja de ruta antes de noviembre de 2014.
- 186.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que el documento demuestra que el Gobierno de Guatemala avanza en la solución de los temas planteados y está desplegando renovados esfuerzos para aplicar la Hoja de ruta y promover la libertad sindical. Está identificando a los grupos de delincuentes que generan violencia en el país, situación que pone en peligro la labor de la OIT. El orador coincide con los trabajadores en que el Gobierno debe seguir reformando la legislación y fortaleciendo el diálogo social. Contrariamente a lo que han dicho los trabajadores, ha sido informado de que, efectivamente, el mediador de la Comisión de Tratamiento de Conflictos ha sido nombrado.
- 187.** *El representante del Gobierno de Guatemala* (Ministro de Trabajo y Previsión Social), declara que la legislación laboral, el trabajo decente, el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva deben convertirse en realidad, y que las investigaciones coordinadas entre Ministerio Público y la CICIG para luchar contra la impunidad ha dado resultados

efectivos en muchos casos en conocimiento de juez competente; ha instituido una mesa permanente de diálogo por acuerdo entre la fiscalía y los dirigentes sindicales para el intercambio de las informaciones que se obtienen en las investigaciones; ha impartido formación a los fiscales y ha emitido instrucciones para la investigación de los delitos cometidos contra los sindicalistas. El Gobierno ha creado una mesa de diálogo para analizar los ataques cometidos contra sindicalistas y establecer mecanismos de protección, así como también fortaleció la Instancia de Ataques contra Defensores de los Derechos Humanos y, de los 20 investigadores nombrados, ha asignado específicamente cuatro a la investigación de los delitos cometidos contra sindicalistas. Ha fortalecido la Inspección de Trabajo incrementado el número de inspectores, así como transformando metodologías y programas de inspección de empresas en todo el territorio nacional, lo que ha producido resultados positivos, sobre todo en relación con el cumplimiento de la legislación laboral.

- 188.** El Gobierno se ha ajustado a la Hoja de ruta y al cronograma sobre cuestiones legislativas y ha presentado al Parlamento, junto con las propuestas de los sectores, el proyecto de reformas al Código del Trabajo, consensuado dentro del diferendo con los Estados Unidos en el marco del DR-CAFTA, relativo al procedimiento sancionatorio, que espera, se adoptará en breve plazo. Prosiguen los debates sobre los proyectos de reformas destinados a poner la legislación nacional en conformidad con los convenios de la OIT, pero a menudo la falta de quórum, muchas veces con la ausencia de los trabajadores, impide su avance. El orador insta a los representantes de los trabajadores y de los empleadores a que profundicen el conocimiento y análisis de estos temas, a fin de que puedan encontrarse soluciones legislativas que sean beneficiosas al país. Aumentó el número de multas pagadas por violación de la legislación laboral, y los casos de incumplimiento de las decisiones judiciales pueden ser objeto de un proceso por delito de desobediencia. La Corte Suprema de Justicia, de conformidad con la Hoja de ruta, ha presentado un proyecto de reformas legislativas al Congreso con el propósito de reforzar la carrera de los funcionarios de los tribunales, y fortalecer los medios de control y sanción. Se están difundiendo buenas prácticas en materia de diálogo social y negociación colectiva por medio de foros, con un éxito considerable. El orador se refiere a la Comisión Tripartita de Tratamiento de Conflictos y al reciente nombramiento de su mediador, por unanimidad. Estos elementos constituyen la base de la campaña nacional para la sensibilización y promoción de una cultura de respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.
- 189.** En lo referente al mercado laboral, el 80 por ciento del empleo total es informal, lo que obstaculiza el trabajo decente y la sindicación de los trabajadores, y crea un clima de incumplimiento de la legislación. El incremento del empleo formal, del empleo decente y de la estabilidad de las empresas daría lugar al respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva, y beneficiaría al Estado mediante el aumento de los ingresos fiscales, lo que le permitiría avanzar en procesos de negociación colectiva y garantizar la paz y el desarrollo. El Gobierno tiene previsto centrarse en la dinamización del mercado laboral y la promoción del trabajo decente, sin abandonar la lucha por el cumplimiento de la ley y el respeto de los derechos de los trabajadores. El orador solicita el apoyo de la OIT, al tiempo que reconoce la importancia de la contribución y el apoyo de la Organización al logro de los resultados obtenidos, en particular gracias a la presencia del Representante Especial del Director General en Guatemala a quien expresó agradecimiento, así como a los cooperantes internacionales.
- 190.** *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno de Costa Rica toma nota con satisfacción de las diversas medidas adoptadas para poner en práctica la Hoja de ruta y confirma que su grupo ha sido informado de que los interlocutores sociales están analizando el proyecto de reformas del Código del Trabajo, pero que no se ha alcanzado un consenso sobre un texto unificado. La oradora insta a los mandantes tripartitos a continuar el diálogo. El GRULAC también toma nota de que el Poder Judicial está creando capacidad y elaborando mecanismos de verificación del cumplimiento de las decisiones

judiciales. La oradora acoge con beneplácito la campaña de información iniciada, y alienta a los mandantes tripartitos a que participen activamente en todas las etapas de la campaña. Felicita a los mandantes por el acuerdo alcanzado en relación con el nombramiento de un mediador para la Comisión de Tratamiento de Conflictos en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Hace un llamamiento a todos los sectores para que sigan trabajando conjuntamente en la puesta en práctica de la Hoja de ruta.

- 191.** *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* declara que es desalentador observar que los problemas pendientes siguen sin evolucionar con el ritmo deseado. Hay varias áreas en las que no se ha logrado cumplir con la Hoja de ruta y el cronograma: el Código del Trabajo aún no se ha puesto en conformidad con las recomendaciones formuladas por los órganos de control de la OIT; no hay pruebas de que las violaciones de la legislación laboral se estén corrigiendo en los plazos establecidos; la asignación presupuestaria solicitada para la inspección del trabajo en 2014 aparentemente disminuyó con respecto al año anterior; sigue habiendo un incumplimiento generalizado de las decisiones de los tribunales de trabajo e impunidad para los jueces que no las aplican; en la Hoja de ruta no se aborda la cuestión de impedir el cierre ilegal de lugares de trabajo; y no se observan progresos en los esfuerzos del Gobierno para elaborar un programa más eficaz de protección de los sindicalistas contra la violencia. A menos que se logren avances significativos antes de la 322.^a reunión del Consejo de Administración, en ese momento se debería considerar seriamente la posibilidad de constituir una comisión de encuesta.
- 192.** *Un representante del Gobierno de Cuba* agradece al Ministro de Trabajo y Previsión Social de Guatemala la información que ha proporcionado acerca de las acciones realizadas y las medidas de seguimiento adoptadas, lo que incluye la cooperación con la OIT.

Decisión

- 193.** *Teniendo en cuenta la información contenida en el documento GB.320/INS/9 y su anexo, el Consejo de Administración decidió aplazar la decisión de constituir una comisión de encuesta hasta su 322.^a reunión (noviembre de 2014) e incluir este punto en el orden del día de su 322.^a reunión (noviembre de 2014).*

(Documento GB.320/INS/9, párrafo 8.)

Décimo punto del orden del día

Seguimiento de la resolución sobre la situación sindical en Fiji, adoptada por el Consejo de Administración en su 316.^a reunión (noviembre de 2012)
(documento GB.320/INS/10)

Undécimo punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por Fiji del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) presentada por varios delegados a la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT
(documento GB.320/INS/11)

194. *La Presidenta* propone que se examinen conjuntamente los puntos décimo y undécimo del orden del día, relativos a Fiji. Antes de abrir el debate, la oradora propone que se adopte el proyecto de decisión, que figura en el párrafo 6 del documento GB.320/INS/10.

Decisión

195. *El Consejo de Administración decidió incluir la discusión sobre las cuestiones planteadas en relación con este punto del orden del día respecto a la situación sindical prevaleciente en Fiji, de forma que tuviese lugar en el marco de la queja presentada contra el Gobierno de Fiji (documento GB.320/INS/11). Véase la decisión relativa al undécimo punto del orden del día.*

(Documento GB.320/INS/10, párrafo 6.)

196. *El Vicepresidente trabajador* declara que el Grupo de los Trabajadores sería partidario de que se constituyese una comisión de encuesta. Desde que se presentó contra el Gobierno de Fiji la queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, en junio de 2013, el régimen ha vulnerado la libertad sindical de manera flagrante. Una huelga que el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera de Fiji había apoyado masivamente fue desconvocada a causa de amenazas y actos de intimidación cometidos por la dirección, la policía y el ejército. Se ha ampliado el ámbito de aplicación del decreto relativo a las industrias esenciales (ENI) por motivos manifiestamente antisindicales. El presidente del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) fue detenido como instigador de una huelga ilegal, motivo de acusación que luego se abandonó, pero sigue estando imputado por sedición. Estos actos reprobables evidencian desprecio hacia la OIT y sus mandantes. La situación prevaleciente en Fiji es muy distinta de la que describe el Gobierno de ese país, que no tiene motivos para rechazar la constitución de una comisión de encuesta. El Gobierno no ha investigado, según le solicitara la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, los actos de agresión e intimidación cometidos contra varios sindicalistas, entre ellos el Sr. Felix Anthony, que asiste a la presente reunión. Tampoco ha atendido la solicitud de que retirase todas las acusaciones presentadas en relación con actividades sindicales lícitas. Algunos sindicalistas son todavía víctimas de restricciones. Los sindicatos han quedado de hecho generalmente excluidos de la vida política del país a

causa del decreto relativo a los partidos políticos. Algunos pasajes de la nueva Constitución nacional pueden invocarse para limitar gravemente el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo. Se han brindado al Gobierno de Fiji todas las oportunidades de actuar debidamente, cosa que no ha hecho, lo cual muestra su desprecio hacia los sindicatos y la comunidad internacional. Aunque con demora, por la que pide disculpas, el Vicepresidente trabajador propone el nuevo proyecto de decisión siguiente:

En vista de las preocupaciones que todavía suscita la situación sindical prevaleciente en Fiji, el Consejo de Administración:

- a) exhorta una vez más al Gobierno de Fiji a que acepte la misión de contactos directos de la OIT, dotada del mandato anteriormente acordado con base en las conclusiones y recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en relación con el caso núm. 2723;
- b) de no realizarse a tiempo la misión de contactos directos para que ésta presente su informe al Consejo de Administración en su 322.ª reunión, de noviembre 2014, éste constituirá, con ocasión de esa reunión, una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.

197. *Un miembro trabajador de Fiji* recuerda todo el empeño que el Consejo de Administración ha puesto ya en persuadir al Gobierno de que acepte una misión de contactos directos. El Consejo de Administración también ha instado al Gobierno a que enmiende el decreto relativo a las industrias esenciales (ENI) y lo ajuste a lo dispuesto en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En vez de ello, el Gobierno ha optado por ampliar el ámbito de aplicación de esa norma que, según el Gobierno, se ciñe a lo dispuesto en las normas internacionales, pretensión ésta que carece de fundamento. El Gobierno tampoco ha cumplido la recomendación del Comité de Libertad Sindical en el sentido de que enmiende la normativa de 2007 sobre relaciones de trabajo. El Reglamento de Emergencia Pública ha sido sustituido y ampliado por el decreto relativo al orden público, en su versión enmendada en 2012. Dicho decreto prevé, entre otras cosas, que los tribunales no son competentes para conocer de la impugnación de la validez, la legalidad o la idoneidad de las resoluciones dictadas por empleados del Estado. Asimismo, sanciona con pena de cinco años de prisión la celebración de reuniones públicas no autorizadas; otorga amplias facultades a las fuerzas policiales para denegar la autorización de celebrar esas reuniones, y da una nueva definición del delito de terrorismo, que puede castigarse con penas de cadena perpetua. Mediante el decreto relativo a los partidos políticos no sólo se deniega la libertad sindical, sino también la de expresión. Se solicita al Consejo de Administración que tome medidas enérgicas, pues resultaría contraproducente que adoptase una recomendación similar a la anterior. La próxima celebración de elecciones en Fiji no debería coartar en absoluto la capacidad del Gobierno para actuar de inmediato. El pretexto que éste invoca y según el cual está demasiado ocupado con el proceso electoral no es de recibo, pues no parece haberle faltado tiempo para asistir a las reuniones del Consejo de Administración precisamente para presentar sus alegaciones.

198. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* recuerda que la misión de contactos directos enviada a Fiji un año antes fue expulsada del país. La verdadera cuestión que se plantea es si el Gobierno ha actuado de manera razonable al no haberla aceptado todavía. De hecho, convendría que esta misión se realizase a la mayor brevedad posible. El orador aguarda con interés su informe. Las medidas que se adopten a continuación deberán basarse en informaciones fiables. No hay motivo para tolerar que el Gobierno de Fiji determine cuándo aceptaría recibir la misión; éste debería permitir más bien que las decisiones del Consejo de Administración se cumplan con total libertad.

199. *Un representante del Gobierno de Fiji* indica que su Gobierno sigue dispuesto a aceptar una misión de contactos directos después de las elecciones generales que se celebrarán en

el país en septiembre de 2014. La OIT podría enviar a un alto funcionario encargado de ayudar al Gobierno de Fiji a preparar la misión de contactos directos y, en particular, a terminar de definir su mandato para que ésta pueda cumplir su objetivo. Durante su visita a Fiji, dicho funcionario también podría ayudar al Gobierno de ese país a elaborar y adoptar un Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) en consulta con los interlocutores sociales. Todas las consideraciones relativas a la misión de contactos directos y al PTDP podrían someterse al Consejo de Administración para refrendo y adopción en su reunión de junio de 2014. La misión de contactos directos podría presentar su informe al Consejo de Administración en la reunión de noviembre de 2014.

200. Los preparativos de las elecciones generales incluyen la institución de una comisión electoral encargada de registrar a los electores y de velar por la celebración de unos comicios libres y justos. Su Gobierno también está ultimando la redacción de la legislación electoral, de próxima publicación. De momento hay inscritos más de 540 000 de los 600 000 electores fijianos, registrados en el país y en el extranjero. Los ciudadanos pueden acceder al Registro Nacional de Votantes para comprobar y corregir sus datos personales. Los cuatro partidos políticos registrados también tienen acceso a este registro. Las elecciones generales se celebrarán según el nuevo sistema de representación proporcional. La comisión electoral se encargará de divulgar toda la información relativa a las elecciones y de nombrar al supervisor de elecciones.
201. También es necesario preparar los mecanismos parlamentarios del país para la primera sesión del Parlamento que se ha de celebrar después de las elecciones generales. Se ha elegido la ubicación de la nueva sede del Poder Legislativo y las obras de construcción empezarán dentro de poco. Países como Australia, la India y Nueva Zelandia se han comprometido a ayudar al Gobierno de Fiji en esta empresa. De conformidad con el nuevo requisito de que los funcionarios públicos deseen presentarse a las elecciones generales dimitan de su cargo, el Primer Ministro de Fiji ha renunciado a su calidad de comandante del Ejército de Fiji.
202. No es buen momento para enviar una misión de contactos directos ni para constituir una comisión de encuesta en Fiji, porque el clima político actual haría difícil garantizar su independencia e imparcialidad. Además, los candidatos podrían aprovechar la presencia de la OIT para buscar ventaja política y socavar el proceso electoral. En 2014, los empleados del Estado se beneficiaron de un aumento salarial de hasta un 23 por ciento. Se realizaron reformas para preservar y crear empleos, sostener las industrias esenciales para la economía de Fiji, y mejorar el nivel de vida en el país. El Gobierno de Fiji también ha reducido el impuesto sobre la renta y el impuesto de sociedades al que están sujetos casi todos los ciudadanos de Fiji, y ha elevado el umbral mínimo de la renta imponible para que los ciudadanos con salarios bajos queden exonerados del impuesto sobre la renta. En marzo de 2014 se instauró un salario mínimo nacional, y el Ministerio de Trabajo contrató y formó a 18 inspectores del trabajo adicionales para ayudar a ponerlo en práctica.
203. El Gobierno de Fiji ha adoptado medidas significativas para revisar y modernizar las políticas vigentes, así como la legislación y la práctica laborales, atendiendo a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Además, está ajustando la legislación nacional a lo dispuesto en los convenios de la OIT. Se ha entablado un diálogo social tripartito bajo los auspicios del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales. Los mandantes tripartitos han aceptado casi todas las propuestas de enmienda a la Ley de Relaciones de Empleo. La normativa revisada permitirá mejorar la protección social dispensada a los trabajadores de Fiji. Se está revisando el sistema de indemnización de los trabajadores con miras a la aplicación de un régimen de seguridad social completo, que cubra a todos los trabajadores en caso de accidente y de muerte en el trabajo.

- 204.** En Fiji, algunos sindicalistas utilizan los derechos laborales, a la OIT y a su Consejo de Administración para promover sus intereses personales. Las alegaciones de violación del Convenio núm. 87 y las presiones ejercidas para que Fiji reciba una misión de contactos directos se iniciaron precisamente cuando los sindicalistas Sres. Felix Anthony y Daniel Urai perdieron su condición de miembros del consejo de administración de la Caja de Previsión Nacional de Fiji y de la sociedad Natadola Bay Resorts Ltd. por una serie de problemas de gestión graves. La OIT no debería permanecer de brazos cruzados y tolerar que los intereses personales prevalezcan sobre los derechos de los trabajadores y los empleadores. Los sindicalistas que pretenden proteger y promover los derechos y las libertades de los trabajadores de Fiji apenas representan un 30 por ciento del sector del empleo formal. Las quejas presentadas contra Fiji se basan en graves errores e inexactitudes. Se están investigando todas las demandas presentadas contra la policía por violencia física y malos tratos. La policía y la Oficina del Fiscal General actúan con independencia para decidir si se han de presentar cargos. Esta decisión se adopta en función de las pruebas existentes y del interés público. Sólo el Fiscal General determina si las acusaciones tienen fundamento. En este caso, decidió no admitir las que se presentaron contra el Sr. Daniel Urai, por no existir pruebas suficientes.
- 205.** En lo referente a la enmienda al decreto relativo al orden público, sólo se necesita autorización para celebrar reuniones en lugares públicos, a fin de poder cerrar calles y desplegar las fuerzas del orden. Las reuniones sindicales se llevan a cabo sin trabas. Sería prematuro pedir que se enmienden o deroguen esos decretos o cualquier otra ley, pues sólo el nuevo Parlamento estará facultado para ello. En virtud del artículo 16 de la Constitución, cualquier dirigente sindical puede impugnar las restricciones de la legislación, ya se deriven de decretos o de leyes, ante un tribunal independiente e imparcial que determinará si esas restricciones son razonables. En Fiji, cualquier persona puede participar en las elecciones e incluso presentarse a ellas. Sin embargo, los empleados públicos deben dimitir de su cargo para ser candidatos. El argumento del FTUC según el cual el artículo 6, 5) limita los derechos y las libertades consagrados en la Carta de Derechos y permite vulnerar los derechos de los trabajadores es erróneo y una prueba de desconocimiento de la legislación sobre derechos humanos.
- 206.** Habida cuenta de los progresos alcanzados por Fiji para organizar sus primeras elecciones realmente democráticas y de las reformas que ha realizado, el orador solicita que la decisión se aplase hasta la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014. Para entonces, ya se habrán celebrado las elecciones generales y una misión de contactos directos habrá visitado Fiji y propuesto soluciones a los problemas del país.
- 207.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia declara que suscriben su declaración los países siguientes: Turquía, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Albania, Noruega y la República de Moldova. La UE exhorta al Gobierno de Fiji a que cumpla sus compromisos en materia de derechos humanos y de libertades fundamentales, y a que respete los principios democráticos y el Estado de derecho. Insta al Gobierno de Fiji para que vele por el respeto de la libertad de expresión y de reunión. El Gobierno de Fiji debería aceptar el envío de una misión de contactos directos que pueda presentar su informe al Consejo de Administración en la reunión de noviembre de 2014. El Gobierno de Fiji debería cooperar con la OIT en la organización de esa misión con bastante antelación y aceptar la visita de un alto funcionario de la OIT para garantizar que se lleve a cabo en el momento oportuno. La UE refrenda el proyecto de decisión enmendado por el Grupo de los Trabajadores.
- 208.** *Un representante del Gobierno de Australia* declara que el Gobierno de Nueva Zelanda suscribe su declaración. Su Gobierno sigue animando a Fiji para que reanude su colaboración con la OIT. Fiji se ha comprometido en firme a recibir una misión de contactos directos después de las elecciones generales de septiembre de 2014. El Gobierno

de Australia también toma nota de la solicitud de Fiji de que un alto funcionario de la OIT visite el país antes de septiembre para contribuir a los preparativos de la misión de contactos directos. El grupo de contacto ministerial del Foro de las Islas del Pacífico celebra los esfuerzos de Fiji por preparar sus elecciones generales, incluido el registro de cuatro partidos políticos y de unos 540 000 votantes, así como la constitución de una comisión electoral independiente. El Gobierno de Australia celebra que el Primer Ministro haya dimitido de su cargo en calidad de comandante del Ejército de Fiji para presentarse a las elecciones. Los ministros han reiterado la necesidad de que todos los partidos políticos participen plenamente en el proceso electoral y han declarado que por el propio interés de Fiji la regularidad de estas elecciones debe juzgarse con arreglo a las normas internacionales aceptadas. La comunidad internacional debería poder observar este proceso electoral para disipar toda duda en cuanto a su legitimidad. Dados los progresos considerables que Fiji ha realizado para organizar las elecciones y reinstaurar una democracia parlamentaria, el Gobierno de Australia desea enmendar el proyecto de decisión, presentado en el párrafo 11, para que refleje: el compromiso de Fiji de aceptar una misión de contactos directos con tiempo suficiente para que ésta pueda presentar su informe al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2014; la voluntad de Fiji de recibir a un alto funcionario de la OIT que ayude en los preparativos de la misión de contactos directos, y el respaldo del Consejo de Administración para que se aplase hasta noviembre de 2014 la decisión sobre la constitución de una comisión de encuesta. Se debería suprimir el párrafo 12 del proyecto de decisión.

- 209.** *Un representante del Gobierno de la India* indica que su Gobierno se congratula de que el Gobierno de Fiji se haya comprometido a aceptar el envío de una misión de contactos directos de la OIT después de sus elecciones generales. Al adoptar una decisión, convendría tener presente que Fiji está preparando sus primeras elecciones democráticas. El examen de la queja presentada en virtud del artículo 26 debería aplazarse hasta la reunión del Consejo de administración de noviembre de 2014; para entonces, se habrá realizado la misión de contactos directos, que habrá presentado su informe. El Gobierno de la India refrenda la enmienda, propuesta por Australia, en el sentido de que se aplase hasta entonces la decisión de constituir una comisión de encuesta.
- 210.** *Un representante del Gobierno de Tailandia* declara que, en vista de las novedades registradas en el país, su Gobierno respalda las propuestas de Fiji de que se aplase la visita de la misión de contactos directos hasta después de las elecciones de septiembre de 2014 y de que el país reciba a un alto funcionario de la OIT para que ayude a preparar esa misión y a definir los términos exactos de su mandato. Entretanto, Fiji debería seguir informando a la OIT de los progresos realizados en el ámbito de la libertad sindical. Por tanto, convendría aplazar la decisión sobre la constitución de una comisión de encuesta hasta la 322.^a reunión del Consejo de Administración. Su delegación respalda la enmienda presentada por Australia.
- 211.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* invita al Gobierno de Fiji a que, con carácter urgente, adopte medidas para garantizar el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. Es pues importante que se establezca un diálogo constructivo con la OIT, a saber, con la misión de contactos directos. El Gobierno de la Federación de Rusia está convencido de que la misión no entorpecerá los preparativos de las elecciones nacionales en Fiji. Con todo, desea respaldar la enmienda presentada por Australia.
- 212.** *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* declara que, pese a los progresos que Fiji realiza hacia la democracia, todavía preocupan las violaciones de los derechos humanos y laborales en ese país. La misión de contactos directos permitirá sentar las bases de un diálogo constructivo para que se determinen los hechos y se encuentren soluciones adecuadas. El mandato de esa misión no debería ser negociable, sino mantenerse según se determinó en 2012. Además, la elaboración de un PTDP debería basarse en los resultados

de la misión de contactos directos. El Gobierno de los Estados Unidos recomienda que en la presente reunión ya se constituya una comisión encuesta, y que se aplase el inicio de sus labores hasta noviembre de 2014. No obstante, apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

213. *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* declara que, en vista de que Fiji se ha comprometido a promover los derechos en el trabajo, el Gobierno de la República Islámica del Irán apoya la enmienda presentada por Australia.
214. *Un representante del Gobierno del Canadá* se declara preocupado porque la misión de contactos directos no se ha efectuado todavía, según lo previsto en el mandato original; ello demuestra un desconocimiento de las decisiones del Consejo de Administración. Sin embargo, considerando el contexto más general de Fiji y la necesidad de respaldar su progreso hacia la democracia, el Gobierno del Canadá apoya la enmienda presentada por Australia, siempre y cuando se realice la misión de contactos directos con tiempo suficiente para que ésta pueda presentar su informe al Consejo de Administración en su 322.^a reunión.
215. *Un representante del Gobierno del Japón* se declara preocupado por el hecho de que Fiji no haya aceptado todavía el envío de una misión de contactos directos; alberga la esperanza de que lo haga a la mayor brevedad posible y, en cualquier caso, con tiempo suficiente para que dicha misión pueda presentar su informe al Consejo de Administración en noviembre de 2014. Convendría no constituir una comisión de encuesta mientras no se hayan recibido las conclusiones de la misión de contactos directos. Apoya la decisión enmendada por Australia.
216. *Un representante del Gobierno de China* declara que, en vista de la voluntad de Fiji de cooperar con la OIT y de los preparativos de las elecciones, el Gobierno de China apoya la enmienda presentada por Australia.
217. *Un representante del Gobierno de Australia* retira formalmente las enmiendas que su delegación presentó anteriormente al proyecto de decisión y propone una enmienda al proyecto de decisión sugerido por el Grupo de los Trabajadores.
218. *El Vicepresidente trabajador* apoya las enmiendas.
219. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* respalda el proyecto de decisión en su versión enmendada.
220. *Un representante del Gobierno de la India* declara que su delegación no apoya el proyecto de decisión porque prejuzga los resultados de la 322.^a reunión. La decisión sobre la conveniencia de constituir una comisión de encuesta debería aplazarse hasta esa reunión y depender del envío o no de la misión de contactos directos.
221. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* respalda el proyecto de decisión en su versión enmendada.
222. *Un representante del Gobierno del Japón* respalda la enmienda propuesta por el Gobierno de Australia al proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores.
223. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada.

Decisión

224. En vista de la preocupación persistente por la situación sindical en Fiji, el Consejo de Administración:

- a) pidió una vez más al Gobierno de Fiji que aceptase una misión de contactos directos de la OIT dotada del mandato previamente acordado con arreglo a las conclusiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT relativas al caso núm. 2723;**
- b) decidió que, si la misión de contactos directos no se realizase con la antelación necesaria para presentar el correspondiente informe a la 322.ª reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014, éste debería constituir en dicha reunión una comisión de encuesta en virtud del artículo 26.**

(Documento GB.320/INS/11, párrafo 12, tal y como fue modificado.)

Duodécimo punto del orden del día**Informes del Comité de Libertad Sindical**

(documento GB.320/INS/12)

371.ª informe

225. *El Presidente del Comité de Libertad Sindical indica que el 371.ª informe contiene 146 casos pendientes, de los cuales 32 fueron examinados en cuanto al fondo. En los casos citados a continuación, el Comité observó que, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, aún no se habían recibido observaciones de los gobiernos interesados y, por consiguiente, hizo un llamamiento urgente a dichos gobiernos para que remitieran sus observaciones completas y detalladas: casos núms. 2765 (Bangladesh), 2786 (República Dominicana), 2871, 2896, 2923, 3007, 3008 y 3013 (El Salvador), 2708, 2948, 2967, 2978 et 2989 (Guatemala), 3018 (Pakistán), 3019 (Paraguay), 3021 (Turquía), 2968 y 2917 (República Bolivariana de Venezuela). Además, el Comité subrayó que al no recibir respuesta a sus llamamientos urgentes, tuvo que examinar tres casos relativos a Camboya y Paraguay sin disponer de las informaciones que habrían podido proporcionar los gobiernos.*

226. *El Comité examinó el impacto y la visibilidad de su labor, así como sus métodos de trabajo. Se mostró particularmente preocupado por los casos que debe examinar sin haber recibido respuesta del gobierno y pide a la Oficina que tome las medidas necesarias para reanudar el diálogo con los gobiernos interesados a fin de poder realizar su labor con más eficacia. El Comité acogió con satisfacción las medidas adoptadas por la Oficina para aumentar el impacto de sus informes a través de comunicados de prensa y del sitio web de la OIT. En lo referente a su carga de trabajo y al uso eficaz de sus procedimientos, el Comité destacó los principios de universalidad e igualdad de acceso al mecanismo de presentación de quejas que sustentan sus labores y recordó la importancia de su *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*. Por último, pidió a la Oficina que siguiera promoviendo el desarrollo de las capacidades de los gobiernos y los interlocutores sociales, así como los mecanismos nacionales de presentación de quejas.*

227. En lo referente al seguimiento dado a las recomendaciones del Comité, el Presidente indica que se examinaron 19 casos respecto de los cuales los gobiernos han comunicado informaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a dichas recomendaciones. Celebra en particular que en el caso núm. 2547 (Estados Unidos) se haya llegado a un acuerdo entre la universidad y un sindicato con el fin de negociar de buena fe un contrato con miras a asegurar que los universitarios diplomados que cumplen funciones de docencia estén representados en la negociación colectiva. Del mismo modo, en relación con el Perú, el Comité tomó nota con interés de que en el caso núm. 2854, el fiscal decidió archivar definitivamente el caso; de que en el caso núm. 2900 se celebró un convenio colectivo, y de que en el caso núm. 2915 se introdujo nuevamente la posibilidad de deducir las cotizaciones sindicales en nómina, así como de autorizar las licencias sindicales.
228. El Comité desea señalar a la atención del Consejo de Administración dos casos graves y urgentes, a saber, el caso núm. 2508 (República Islámica del Irán) y el caso núm. 2982 (Perú). En el primer caso, relativo a alegatos de acoso y detención de sindicalistas y militantes, que data de 2006, el Comité expresa gran preocupación por el estado de salud del Sr. Reza Shahabi, tesorero del Sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH) y pide al Gobierno que disponga su indulto y su excarcelación inmediata, el retiro de todas las acusaciones de que es objeto, el restablecimiento de sus derechos y el pago de una indemnización por los daños sufridos. El Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado de las investigaciones independientes sobre los alegatos de malos tratos sufridos por el Sr. Shahabi y el Sr. Madadi, vicepresidente del SVATH. Por último, el Comité pide al Gobierno que indique las medidas concretas adoptadas en relación con el reconocimiento *de facto* del SVATH y celebra que el Gobierno haya solicitado la cooperación técnica de la OIT para capacitar a las fuerzas policiales en la correcta gestión de las manifestaciones de trabajadores y espera que el Gobierno colabore con la Oficina sin demora en ese ámbito.
229. El segundo caso grave y urgente concierne al Perú (caso núm. 2982). Los alegatos se refieren al asesinato de tres dirigentes sindicales y tres militantes del sector de la construcción civil, así como al clima de violencia, amenazas y extorsión creado por bandas mafiosas que pertenecen a pseudo organizaciones sindicales. El Comité expresa su preocupación ante la gravedad de los hechos alegados y espera que los procesos judiciales en curso permitan identificar a todos los autores materiales e intelectuales de estos asesinatos y sancionar severamente a los culpables. Si bien valora las medidas adoptadas por el Gobierno, el Comité lo invita a que siga tomando medidas en el marco del diálogo tripartito existente con el fin de poner término a una situación de violencia intolerable. Habida cuenta de las divergencias de opinión entre el Gobierno y la organización querellante acerca de las causas de la violencia, el Comité sugiere que el Ministerio Público realice una investigación global sobre los motivos y los responsables de la violencia y se extraigan de las averiguaciones todas las consecuencias en el plano penal que se consigan determinar.
230. *El portavoz del Grupo de los Empleadores ante el Comité* recuerda la gran diversidad de los casos sometidos al Comité, diversidad que se debe a que la libertad sindical tiene un ámbito de aplicación muy amplio, puesto que se aplica a los gobiernos de todos los Estados Miembros y no únicamente a aquellos que han ratificado los Convenios núms. 87 y 98.
231. Varios de los casos examinados en la presente reunión revisten particular interés para los empleadores. En dos casos relativos a la República Islámica del Irán (casos núms. 2508 y 2807), se ha invitado en repetidas ocasiones al Gobierno a que adopte medidas para poner la legislación y la práctica en conformidad con los principios de la libertad sindical. La situación del Sr. Shahabi es particularmente preocupante y los empleadores desean que el

Gobierno comunique los motivos por los cuales no ha podido adoptar las medidas solicitadas. El caso núm. 2882 (Bahrein) es un caso grave, relacionado con la Primavera Árabe, que se refiere a la libertad individual y al derecho a expresar opiniones sobre cuestiones económicas o sociales. Si bien los empleadores celebran que se hayan adoptado medidas en particular mediante acuerdos tripartitos, lamentan que sea necesario adoptar acuerdos marco de ese tipo. Por último, en relación con el caso núm. 2988 (Qatar), los empleadores desean subrayar que el progreso económico se acompaña de una serie de responsabilidades, en particular en lo que respecta a las normas internacionales del trabajo y a la libertad sindical y la negociación colectiva. Podrán realizarse progresos considerables en este caso, si el Gobierno modifica la legislación de acuerdo con las recomendaciones del Comité.

232. El caso núm. 2947 (España) se refiere a la respuesta nacional que se ha dado a la crisis económica. Sin embargo, el Comité observó que el Gobierno se propone luchar contra la alta tasa de desempleo y que existen formas de enfrentar la crisis en el respeto de los principios de la libertad sindical. En el caso núm. 2655 (Camboya), se exponen las dificultades que plantea la falta prolongada de respuesta del Gobierno. Es necesario que éste comunique una respuesta a fin de que se pueda resolver el caso, pues la falta de respuesta perjudica tanto el funcionamiento de la autoridad correspondiente como del Comité. En cambio, en el caso núm. 2953 (Italia), el Gobierno ha enviado una respuesta detallada, que resultó muy útil para las deliberaciones del Comité.
233. Una proporción sumamente alta de casos se refiere a América Latina. Si bien en varios casos relativos al Perú se presentan alegatos de inobservancia de la libertad sindical relativamente poco importantes o aislados, el caso núm. 2982 es un caso grave y urgente que contiene alegatos de asesinato y violencia en el sector de la construcción. El Comité acoge con satisfacción el hecho de que la organización querellante desee que se logre una real transparencia acerca de esta cuestión y espera que el Gobierno, movido por el mismo interés, proceda a una investigación respecto de estos asesinatos y actos de violencia, ya se trate de conflictos intersindicales o no.
234. El caso núm. 3037 (Filipinas) es otro ejemplo de conflicto intersindical, aunque se trate de un caso inhabitual, ya que se refiere a la libertad sindical dentro de la propia organización querellante. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de las causas judiciales que incidan en las elecciones del Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP).
235. Los empleadores lamentan que el caso núm. 3016 se haya sumado al gran número de casos en los que se alegan violaciones de la libertad sindical en la República Bolivariana de Venezuela. Expresan la esperanza de que el Gobierno actúe con mayor rapidez que en los casos anteriores, en particular porque al haber presentado la Misión Tripartita de Alto Nivel sus conclusiones, no hay ningún motivo para aplazar una vez más las respuestas.
236. Por último, en lo que respecta a los métodos de trabajo y a la visibilidad del Comité, preocupa una vez más a los empleadores la carga de trabajo del Comité y la acumulación de nuevos alegatos relativos a los casos existentes. No obstante, los empleadores insisten en la necesidad de adoptar decisiones de calidad adaptadas al mundo del trabajo actual. Si bien un gran número de gobiernos colaboran con el Comité, aquellos que no responden a los llamamientos son motivo de verdadera preocupación. Por último, el orador agradece a todos los miembros del Comité la labor que han realizado y apoya la adopción del informe.
237. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores ante el Comité* celebra que se haya examinado la cuestión de los métodos de trabajo del Comité. Recuerda que las garantías contenidas en la Recopilación son fundamentales para el avance de la libertad sindical y los derechos de los trabajadores en general. No hay que olvidar que, si bien los informes del Comité suelen

poner de relieve las dificultades que enfrentan los trabajadores, por lo general el objetivo es el restablecimiento del diálogo social y los derechos fundamentales de asociación y negociación colectiva. Los trabajadores esperan que las mejoras propuestas y la mayor visibilidad de las conclusiones del Comité inciten a los gobiernos a responder más rápidamente a las recomendaciones que les son dirigidas.

238. En el caso núm. 2882 (Bahrein), los trabajadores acogen con satisfacción la firma del acuerdo tripartito, si bien lamentan que no haya progresado la situación en lo que respecta a la investigación de los alegatos sumamente graves de tortura y malos tratos infligidos a los dirigentes sindicales, Sr. Abu Dheeb y Sra. Jalila al-Salman. El caso núm. 2988 (Qatar) también es muy preocupante; el Gobierno debería adoptar rápidamente las medidas necesarias para modificar las disposiciones de su legislación a fin de garantizar la aplicación de los principios fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva, de conformidad con las conclusiones del Comité.
239. La situación de la República de Corea es objeto de dos quejas presentadas respectivamente en el caso núm. 2620 y en el caso núm. 1865, el cual se remonta a casi 20 años. El Comité reitera una vez más sus recomendaciones anteriores. Por su parte, los trabajadores desean que se haga todo lo posible para que el país solicite la cooperación técnica de la OIT. Dos casos se refieren a la República Islámica del Irán, a saber, el caso núm. 2508, grave y urgente, respecto del cual se recibieron nuevos alegatos, y el caso núm. 2807 en el que se plantea la cuestión del pluralismo sindical. También en estos casos es preciso solicitar nuevamente al Gobierno que aplique sin demora las recomendaciones del Comité.
240. El caso núm. 2982 (Perú) es otro caso grave y urgente que se refiere a alegatos de asesinato y amenazas contra dirigentes sindicales y militantes del sector de la construcción. En otros dos casos relativos al Perú, el Comité señala al Gobierno que la utilización de contratos precarios debilita los derechos sindicales.
241. El caso núm. 2947 (España) señala nuevamente a la atención el hecho de que la crisis económica, causada por la crisis financiera, tiene graves consecuencias para los trabajadores. El aumento de la competitividad mediante la flexibilidad y la reducción del costo del trabajo menoscaba el proceso de negociación colectiva. Ahora bien, para los trabajadores, dar primacía a la negociación colectiva y a la consulta tripartita permite restablecer la economía real en el lugar que le corresponde y reactivar la producción a fin de salir de la crisis sin desmedro de la justicia social. Los gobiernos así como las organizaciones del sistema multilateral deberían reconocer y aplicar plenamente las recomendaciones de la OIT.
242. En los casos núms. 2516 (Etiopía) y 2913 (Guinea), los Gobiernos han tenido una actitud positiva, aunque aún sea necesario realizar investigaciones complementarias, en particular en Guinea. En los casos núms. 3001 (Estado Plurinacional de Bolivia), 2655 (Camboya), 2963 (Chile), 2928 (Ecuador) y 3031 (Panamá), se ha pedido a los Gobiernos que armonicen su legislación y su práctica con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva.
243. Los trabajadores insisten en que los gobiernos deben investigar los alegatos de actos de discriminación antisindical que se dan en las empresas, como en los casos núms. 2908 (El Salvador) y 2953 (Italia) y abstenerse de toda forma de injerencia en el funcionamiento de los sindicatos y en las elecciones sindicales, como en el caso núm. 2979 (Argentina). También subrayan que no es aceptable que sigan sin respuesta los pedidos de información del Comité o sólo den lugar a respuestas incompletas y citan como ejemplo dos casos relativos al Paraguay. Por último, el Grupo de los Trabajadores recomienda la adopción del informe del Comité.

244. *Hablando en nombre del GRULAC*, el representante del Gobierno de Costa Rica señala que muchos de los casos presentados al Comité se refieren a esa región. En efecto, 76 de los 146 casos mencionados en el párrafo 3 del documento, y 120 del total de los 242 casos que se mencionan en el documento se refieren a este grupo regional.
245. La libertad sindical y el derecho de asociación son ampliamente reconocidos en la región y la gran mayoría de los países han trabajado con la asistencia de la OIT para impulsar esos derechos. El GRULAC siempre se ha esforzado por dar respuesta a las solicitudes del Comité como lo demuestra el hecho de que, de las 27 observaciones recibidas de los gobiernos, 21 procedían de los gobiernos de la región.
246. En lo referente al aumento de la carga de trabajo y el uso efectivo de los procedimientos del Comité, el GRULAC acoge con satisfacción la referencia hecha en el párrafo 19 del informe a los tres principales elementos definidos por el Comité. En relación con la matriz de los elementos esenciales que deberán incluirse en una queja que la Oficina ha sido invitada a preparar, el GRULAC reitera sus observaciones anteriores y declara que comunicará su posición cuando los documentos estén disponibles. Apoya la elaboración de un folleto explicativo en el que se presenten claramente todos los aspectos relativos a la admisibilidad de las quejas, así como las definiciones que expliquen las diferencias entre un informe provisional y un informe definitivo y las causas por las cuales los casos cerrados pueden ser objeto de una revisión por parte del Comité.
247. Por último, el GRULAC desea agradecer a la Oficina su colaboración y los servicios de cooperación técnica que ha prestado a algunos países de la región para establecer mecanismos internos de solución de conflictos.

Decisión

248. *El Consejo de Administración tomó nota de la introducción del informe del Comité de Libertad Sindical, tal y como figura en los párrafos 1 a 133, adoptó las recomendaciones del Comité que se formulan en los siguientes párrafos de dicho informe: 153 (caso núm. 2979: Argentina); 170 (caso núm. 2987: Argentina); 194 (caso núm. 2882: Bahrein); 212 (caso núm. 3001: Estado Plurinacional de Bolivia); 221 (caso núm. 2655: Camboya); 238 (caso núm. 2963: Chile); 255 (caso núm. 2620: República de Corea); 269 (caso núm. 2992: Costa Rica); 294 (caso núm. 2908: El Salvador); 316 (caso núm. 2928: Ecuador); 465 (caso núm. 2947: España); 481 (caso núm. 2516: Etiopía); 522 (caso núm. 2749: Francia); 537 (caso núm. 2203: Guatemala); 549 (caso núm. 2913: Guinea); 569 (caso núm. 2508: República Islámica del Irán); 579 (caso núm. 2807: República Islámica del Irán); 626 (caso núm. 2953: Italia); 639 (caso núm. 3031: Panamá); 654 (caso núm. 2937: Paraguay); 669 (caso núm. 3010: Paraguay); 704 (caso núm. 2982: Perú); 732 (caso núm. 2998: Perú); 743 (caso núm. 2999: Perú); 765 (caso núm. 3033: Perú); 813 (caso núm. 3037: Filipinas); 862 (caso núm. 2988: Qatar); 887 (caso núm. 2713: República Democrática del Congo); 901 (caso núm. 2797: República Democrática del Congo); 925 (caso núm. 2925: República Democrática del Congo); 936 (caso núm. 2892: Turquía); 972 (caso núm. 3016: República Bolivariana de Venezuela); y aprobó el 371.^{er} informe del Comité de Libertad Sindical en su totalidad.*

(Documento GB.320/INS/12.)

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

Informe oral de la Presidenta del Grupo de Trabajo (documento GB.320/INS/13)

Mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo

249. *El coordinador del Grupo de los Empleadores y el Vicepresidente trabajador* apoyan el proyecto de decisión que figura en el párrafo 12 del informe.
250. *Hablando en nombre del grupo de África*, la representante del Gobierno de Níger apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 12.
251. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, la representante del Gobierno de Hungría lamenta que el informe, que contiene un nuevo proyecto de decisión sobre el examen de la aplicación de la reforma del Consejo de Administración, sólo se haya dado a conocer esa misma mañana. Se han hecho progresos en el Grupo de Trabajo, aunque algunas cuestiones aún requieren la celebración de más consultas. El grupo de los PIEM apoya los proyectos de decisión que figuran en los párrafos 12 y 20.

Decisión

252. *El Consejo de Administración decidió:*

- a) *recomendar a la Conferencia que aplicase, a título experimental, las disposiciones propuestas para la organización de la 103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se presentan en el documento GB.320/WP/GBC/1;*
- b) *solicitar a la Oficina que, para su 322.ª reunión (noviembre de 2014), preparase;*
 - i) *un análisis de las disposiciones aplicadas a título experimental en la 103.ª reunión de la Conferencia;*
 - ii) *un programa y un plan de trabajo provisional detallados para una reunión de la Conferencia de dos semanas que se organizaría, a título experimental, en 2015, y*
 - iii) *un resumen en el que se incluirían todas las propuestas sobre las que se hubiese llegado a un acuerdo tripartito, así como las cuestiones que debían seguir siendo objeto de consultas y discusión.*

(Documento GB.320/INS/13, párrafo 12.)

Examen de la aplicación de la reforma del Consejo de Administración

253. *El coordinador del Grupo de los Empleadores y el Vicepresidente trabajador apoyan el proyecto de decisión que figura en el párrafo 20 del informe.*
254. *Hablando en nombre del grupo de África, la representante del Gobierno de Níger declara que la posición de su grupo sobre la Sección de Alto Nivel, expuesta en un debate anterior, no está fielmente registrada en el párrafo 17 del documento GB.320/INS/13. Refiriéndose al proyecto de decisión que figura en el párrafo 20, dice que su grupo apoya los párrafos a), 1) y 2) y b), 1). En relación con el párrafo b), 2), destaca la importancia de conservar de manera permanente la Sección de Alto Nivel en la estructura del Consejo de Administración y recuerda la declaración que figura en el documento GB.310/9/1 relativo a la reforma del Consejo de Administración según la cual la Sección de Alto Nivel asegurará la continuidad de la función del Consejo de Administración como foro de discusión sobre políticas y orientación estratégica a nivel global sin dar cabida a otros debates que sería más oportuno celebrar en la Conferencia Internacional del Trabajo u otros órganos. El Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización ha demostrado su utilidad como foro de diálogo entre miembros y no miembros del Consejo de Administración y los actores externos. El Segmento de Políticas Estratégicas permite que los miembros del Consejo de Administración mantengan debates sobre temas transversales pertinentes o tendencias recientes que revisten un interés estratégico para la OIT. Por lo tanto, puede considerarse que corresponde que la Sección de Alto Nivel se reúna al menos una vez al año, y se centre en el examen de asuntos de actualidad susceptibles de generar discusiones interactivas. Su grupo apoya los párrafos c), 1), 2) y 3) del proyecto de decisión. En lo que respecta al punto c), 4), la oradora insta a la Oficina a que, en sus esfuerzos por adoptar una política de distribución de documentos no impresos, tenga en cuenta la difícil situación en que se encuentran ciertas regiones para ponerla en práctica.*

Decisión

255. *El Consejo de Administración tomó nota de que la Mesa, el Grupo de Selección tripartito y la Oficina, según correspondiese, deberían adoptar las medidas de seguimiento oportunas en relación con las siguientes cuestiones abordadas en el documento GB.320/WP/GBC/2:*

- a) medidas de seguimiento que ha de adoptar la Mesa para:*
- i) establecer el procedimiento que hay que seguir para aplazar el examen de los puntos del orden del día cuando el Consejo de Administración haya determinado previamente que una cuestión deberá examinarse en su próxima reunión;*
 - ii) realzar la función de la Mesa y asegurarse de que la información que se presente a las reuniones de la Mesa se comunique con suficiente antelación;*
 - iii) lograr que las labores del Consejo de Administración se desarrollen de manera más fluida mediante la adopción de procedimientos de gestión del tiempo, una observancia estricta de la hora de inicio de las sesiones y la determinación de las funciones de las personas que ocupen la presidencia o la vicepresidencia así como de los representantes*

gubernamentales cuando estén encargados de presidir las labores de ciertas partes de las reuniones;

- iv) *examinar el mandato de la Sección de Alto Nivel y sacar más partido del Segmento de Políticas Estratégicas y del funcionamiento más flexible del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización;*
 - v) *retener la opción de fijar la fecha de inicio de las reuniones de otoño del Consejo de Administración para la última semana de octubre (a partir de 2014);*
- b) *medidas de seguimiento que ha de adoptar el Grupo de Selección tripartito para:*
- i) *determinar la composición y el calendario del Grupo de Selección;*
 - ii) *asegurarse de que el orden del día del Consejo de Administración tenga una extensión manejable y de que no haya duplicaciones, es decir, que no se debatan los mismos temas en diferentes segmentos y secciones;*
 - iii) *lograr un equilibrio adecuado entre el número de puntos asignados a los diferentes segmentos y secciones;*
 - iv) *estructurar el orden del día por temas;*
 - v) *garantizar un enfoque orientado a la gobernanza y una utilización eficaz de los mandatos respectivos mediante una planificación y distribución adecuadas entre las secciones/segmentos;*
 - vi) *prestar una mayor atención en el Segmento de Diálogo Social a las cuestiones relativas a la administración del trabajo y la legislación laboral, y en el Segmento de Cooperación Técnica a las cuestiones de política estratégica; incorporar más cuestiones de fondo en los órdenes del día del Segmento de Empleo y Protección Social y del Segmento de Empresas Multinacionales; convocar la Sección de Alto Nivel solamente cuando sea necesario y asegurarse de que su orden del día haga una utilización más eficaz del Segmento de Políticas Estratégicas y del funcionamiento más flexible del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización;*
 - vii) *prever tiempo suficiente para las reuniones de los grupos;*
- c) *medidas de seguimiento que ha de adoptar la Oficina para:*
- i) *proporcionar al Grupo de Selección una lista anotada de propuestas de puntos del orden del día para la reunión siguiente del Consejo de Administración, en la que se indiquen claramente las razones que justifican la inclusión de cada punto, toda decisión anterior referente al mismo, y una estimación del tiempo necesario para discutir cada punto;*

- ii) velar por que los tres Grupos participen en la misma medida, comunicando simultáneamente toda modificación en la lista propuesta de puntos a todos los miembros del Grupo de Selección;*
- iii) preservar la memoria institucional para asegurar que el Consejo de Administración dé el oportuno seguimiento a las cuestiones ya debatidas por él o por la CIT;*
- iv) brindar orientación al Grupo de Selección por lo que respecta a la programación adecuada de los puntos del orden del día del Consejo de Administración;*
- v) en una fase temprana, comunicar a los tres Grupos un orden del día provisional para toda la reunión del Consejo de Administración así como un programa consolidado, con una evaluación del tiempo necesario para la discusión de cada punto, a fin de que los delegados puedan planificar adecuadamente su asistencia, y consultar rápidamente a los tres Grupos cuando se prevean cambios en el programa o en el orden del día;*
- vi) introducir mejoras en el proceso de presentación de enmiendas a los proyectos de puntos que requieren decisión así como en el proceso de presentación de propuestas de enmienda;*
- vii) garantizar a los tres Grupos el mismo grado de participación durante la preparación de las discusiones del Consejo de Administración;*
- viii) mejorar el proceso de consulta a través del grupo consultivo tripartito basado en Ginebra;*
- ix) proseguir con algunas iniciativas como la de organizar un seminario de orientación de un día en Ginebra destinado a los diplomáticos recién llegados a Ginebra;*
- x) asegurarse de que los documentos del Consejo de Administración sean fáciles de leer y estén orientados a la toma de decisiones;*
- xi) perseverar en los esfuerzos para adoptar progresivamente una política de distribución de documentos no impresos;*
- xii) considerar la posibilidad de extender el plazo para la publicación del proyecto de actas debido a la importante carga de trabajo de algunas secciones.*

(Documento GB.320/INS/13, párrafo 20.)

Decimocuarto punto del orden del día

Informe del Director General (documento GB.320/INS/14)

Progreso de la legislación internacional del trabajo y administración interna

Resultado

256. *El Consejo de Administración tomó nota de la información contenida en el documento GB.320/INS/14.*

(Documento GB.320/INS/14.)

Necrologías (documentos GB.320/INS/14 (Add.) y GB.320/INS/14 (Add.1))

Sr. Marc Blondel

257. *El Director General* declara que Marc Blondel, quien fue miembro trabajador del Consejo de Administración, dejó una profunda huella en la historia de la Organización durante un cuarto de siglo. A pesar de su carácter apasionado y de la franqueza con la cual expresaba firmemente sus puntos de vista, nunca se negó a abordar detalles prácticos de la Organización. Su compromiso con la OIT era en verdad profundo. Se lo recuerda particularmente por el papel que desempeñó en 1982 en la presentación de la queja contra el Gobierno de Polonia, lo que dio lugar a la constitución de la Comisión de Encuesta, hecho que Lech Wałęsa definió como una contribución de gran importancia que cambió el curso de la historia de Polonia y de Europa, e hizo progresar la democracia. Si bien era un acérrimo defensor de los trabajadores, estaba profundamente comprometido con el tripartismo y la libertad sindical, que en su opinión eran el elemento central de la libertad misma. Su trayectoria refleja el alto grado de la participación y el papel de Francia en la OIT, tal como queda de manifiesto en los numerosos homenajes que se le han rendido en su país. La Organización ha perdido a un amigo y un colega, que echaremos mucho de menos.

258. *El Vicepresidente trabajador* declara que Marc Blondel ha tenido una influencia notable en Francia, Europa y el movimiento sindical internacional. Estaba profundamente comprometido con la OIT y la participación que le cupo en los órganos constitucionales de la Organización es una referencia para todo aquel que desee reformar esta institución sin que pierda su esencia. Fue un verdadero discípulo del sindicalista francés Léon Jouhaux. Si bien era un ferviente defensor del laicismo, desempeñó un papel decisivo en la presentación de la queja contra Polonia en apoyo a una organización sindical de inspiración cristiana. También fue un gran defensor de los derechos sindicales en todo el mundo, especialmente en el África francófona y en los países donde los regímenes dictatoriales impedían el ejercicio de esos derechos. Además, participó activamente en la definición del lugar que corresponde a las normas internacionales mínimas del trabajo como base de una globalización equitativa. En calidad de portavoz del Grupo de los Trabajadores en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración hasta el año

2008, solicitó en numerosas ocasiones, especialmente en 2007, financiación adicional a los gobiernos, declarando que era mejor financiar el trabajo que la guerra. Su firme convicción de que la OIT, hogar de los trabajadores, debía estar abierta a la participación de todos, contribuyó a que fuera una de las organizaciones más accesibles de la ciudad de Ginebra. Siempre estaba dispuesto a escuchar y dialogar, sin apartarse nunca de sus principios. Para él, el sindicalismo era una fe, una meta y un ideal. Su deseo era seguir construyendo un mundo donde los trabajadores ocuparan un lugar junto a los gobiernos y los empleadores, tarea a la que el Grupo de los Trabajadores seguirá plenamente entregado.

- 259.** *Un miembro trabajador de Francia* declara que entre los muchos calificativos que podían atribuírsele, Marc Blondel era ante todo un sindicalista y un internacionalista. Tenía la convicción de que la defensa de los derechos y la solución de conflictos entre los trabajadores y los empleadores a través de la acción y la negociación colectiva eran la clave del progreso social y la justicia. Consideraba que las normas internacionales del trabajo y la justicia social debían ser el lenguaje común de la OIT. Profundamente apasionado por la OIT, transmitía esa pasión a todos aquellos que lo rodeaban. Rechazaba las ideas impuestas, en particular en el caso de la presentación de la queja contra el Gobierno de Polonia en 1982, cuando citando a Rosa Luxemburgo recordó que la libertad de asociación era «la libertad de pensar de manera diferente». Las observaciones que formuló en 1982 con respecto a las consecuencias del desempleo, especialmente entre los jóvenes, y al papel esencial del sistema de control de la OIT, siguen siendo pertinentes y deben tomarse en consideración. Marc Blondel tenía la convicción de que las normas internacionales del trabajo deben garantizar la protección de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos por igual.
- 260.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* rinde homenaje a la honestidad intelectual de Marc Blondel y a la fuerza de sus convicciones. Promovía constantemente el diálogo y estaba profundamente comprometido con la libertad. Era a la vez un militante y un idealista, que combinaba ambas cualidades magníficamente. Dejó su huella en la OIT, en particular mediante la presentación de la queja contra el Gobierno de Polonia en 1982. En 2001, junto con el entonces coordinador del Grupo de los Empleadores, Jean-Jacques Oechslin, creó la Asociación Francesa de Amigos de la OIT. Era profundamente respetado en el plano internacional y se lo recordará por su firme creencia en los valores de la OIT, en el diálogo social y en la necesidad de fortalecer el tripartismo, tanto en la Organización como fuera de ella.
- 261.** *Un representante del Gobierno de Francia* declara que Marc Blondel no dejaba a nadie indiferente, como lo demuestran los numerosos homenajes nacionales e internacionales que se le han rendido. Durante su vida de servicio, trabajó incansablemente para fortalecer el progreso social. Francia lo recordará como un sindicalista incansable, como un republicano, y como un ciudadano del mundo, profundamente comprometido con los principios de libertad, igualdad y fraternidad. Marc Blondel honró a Francia y a la Organización.

Decisión

- 262.** *El Consejo de Administración rindió homenaje a la memoria del Sr. Marc Blondel y solicitó al Director General que transmitiese su más sincero pésame a la familia del Sr. Marc Blondel y al Secretario General de Force ouvrière.*

(Documento GB.320/INS/14 (Add.), párrafo 4.)

Sr. Dierk Lindemann

263. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que el Sr. Lindemann dedicó toda su vida profesional a la causa de la gente de mar. Aportó su vasto saber y sus valiosos conocimientos técnicos sobre la legislación marítima internacional a los distintos órganos de la OIT en los cuales trabajó, y fue uno de los impulsores del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Después de la adopción de este instrumento, el Sr. Lindemann siguió promoviendo su ratificación y organizó seminarios en el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín).
264. *El Vicepresidente trabajador* declara que el Sr. Lindemann fue un ferviente embajador del sector marítimo, un hábil negociador y un interlocutor leal y competente que había comprendido plenamente las condiciones de vida y trabajo de la gente de mar. Su experiencia, sobre todo como Director Gerente de la Asociación de Armadores de Alemania, fue muy valiosa durante la redacción del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.
265. *Un representante del Gobierno de Alemania* expresa su profundo pesar por la pérdida de un hombre que tanto sirvió a la causa del derecho marítimo en el plano nacional e internacional. En 2008, el Sr. Lindemann fue condecorado con la Orden del Mérito de la República Federal de Alemania en reconocimiento del papel decisivo que desempeñó en la elaboración del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

Decisión

266. *El Consejo de Administración rindió homenaje a la memoria del Sr. Dierk Lindemann y solicitó al Director General que transmitiera su más sincero pésame a la familia del Sr. Lindemann, a la Federación Naviera Internacional, y al Presidente de la Asociación de Armadores de Alemania.*

(Documento GB.320/INS/14 (Add.1), párrafo 5.)

Primer informe complementario: Información actualizada sobre la reforma interna (documento GB.320/INS/14/1)

267. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que el documento no contiene detalles sobre la reforma de las actividades y la estructura de la OIT en el terreno y desea saber cuándo estarán disponibles.
268. *El Vicepresidente trabajador* da las gracias al Director General por el grado de compromiso que ha demostrado con la reforma interna de la Oficina y de las actividades y la estructura en el terreno.
269. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Kenya espera con optimismo que la OIT se centre en la equidad y la inclusión al examinar las actividades y las estructuras en el terreno. Su grupo desea que haya una gestión más coherente de las relaciones entre la sede y el terreno, que refleje el concepto de «Una OIT». Toma nota del nombramiento de una persona responsable de la comunicación interna y de la preparación de un enfoque unificado e integrado de la comunicación, y espera con interés el lanzamiento del nuevo sitio web mundial de la OIT. También espera con interés la presentación de un informe sobre los resultados de la reforma interna, sobre todo de las repercusiones de las iniciativas de la reforma.

270. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica dice que es necesario reforzar el papel de las oficinas regionales como parte del proceso de descentralización de las funciones de la OIT en el marco de la reforma de las actividades en el terreno. La OIT debe estar más presente en los países donde las necesidades son más extremas y dotar, tanto profesional como económicamente, las oficinas correspondientes de medios suficientes para desarrollar sus tareas de manera eficaz. El orador solicita informaciones sobre las medidas propuestas para mejorar las relaciones, la comprensión y la cooperación entre la sede y las oficinas exteriores y también sobre el programa para fomentar la participación de los directores de la sede y de las oficinas exteriores en la Hoja de ruta de la reforma de las comunicaciones. El GRULAC insta a la Oficina a fortalecer el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) para que responda a la necesidad de formación profesional que existe en la región. Por último, pide que se publique el informe presentado al Director General en diciembre de 2013, que contiene varias propuestas.
271. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia propone que se lleve a cabo un examen independiente sobre la distribución proporcional del personal de la sede y el asignado a las actividades en el terreno, que establezca comparaciones con otros organismos especializados de las Naciones Unidas; actualmente el número de funcionarios de la sede es prácticamente dos veces más alto que el de las oficinas en el terreno. Los profesionales técnicos también deberían trabajar más estrechamente con los mandantes en el terreno.
272. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido dice que el grupo de los PIEM agradecería recibir pronto una respuesta del Director General en relación con ciertas decisiones como la creación de un grupo de trabajo sobre la gestión del cambio, y espera con interés el informe sobre los progresos obtenidos por la nueva persona encargada de la comunicación interna en la aplicación de la estrategia de comunicación interna para toda la Oficina. El grupo de los PIEM acoge con agrado las medidas adoptadas por la Oficina para mejorar el intercambio de información y las actividades de promoción, el lanzamiento de un nuevo sitio web más fácil de utilizar y la elaboración de un enfoque integrado para la comunicación de la OIT. Las reglas aplicables a los viajes de los miembros del Consejo de Administración deberían armonizarse con las que se aplican al personal de la OIT, ya que las modificaciones anteriores permitieron hacer importantes ahorros. El grupo de los PIEM pide a la Oficina que: siga utilizando un enfoque basado en los resultados durante todo el proceso de reforma; se asegure de medir con precisión las repercusiones de todas las iniciativas, y mantenga informado regularmente al Consejo de Administración.
273. *Un representante del Gobierno de China* manifiesta el deseo de su país de que el sitio web de la OIT se traduzca al chino para que la OIT tenga un mayor impacto en las regiones de habla china.
274. *El Director General* señala que el informe es igual de detallado que el anterior, que fue aprobado por el Consejo de Administración, y añade que para mayores informaciones sobre la reforma de las actividades y la estructura en el terreno se puede consultar: el sitio web, el informe sobre el examen de las actividades y la estructura en el terreno y un video sobre el tema. La Oficina ha alcanzado un alto nivel de comprensión de las responsabilidades en materia de toma de decisiones y seguirá respetando esas responsabilidades y cumpliendo su deber a este respecto. En el informe se recalca la importancia de integrar el enfoque de «Una OIT», que es indispensable para el proceso de examen. Esto ha permitido acercar la sede a las actividades en el terreno, con el objetivo de proporcionar a los mandantes servicios de alta calidad ajustados a sus necesidades. La Oficina seguirá consultando estrechamente a los mandantes a medida que vaya adoptando decisiones, en particular las decisiones relacionadas con las modalidades estructurales, y el

CINTERFOR. La manera correcta de proceder con la reforma de la estructura en el terreno es definiendo con claridad los métodos de trabajo y las funciones.

275. El conjunto del personal técnico de Ginebra y de otros lugares de destino debería formar parte de la cadena de suministro de servicios de calidad. En cuanto a la distribución proporcional del personal, si bien es útil hacer comparaciones con otras organizaciones, el nivel de comparabilidad con éstas varía en función de la similitud o diferencias con la labor que realizan. La cuestión de las reglas aplicables a los viajes será examinada antes del inicio de la próxima reunión del Consejo de Administración y entonces, tras la celebración de consultas, la Oficina presentará las propuestas correspondientes al Consejo de Administración.
276. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) proporciona información actualizada sobre la puesta en práctica de las decisiones derivadas del examen anterior de las actividades de comunicación. El Departamento de Comunicación e Información al Público (DCOMM) ha concertado sus esfuerzos al igual que el personal de las regiones encargado de la comunicación. El DCOMM mantendrá contactos regulares entre la sede y el personal del terreno encargado de las comunicaciones, a efectos de mantener informada a la sede de los contenidos que se comunican en el terreno y velar por su coherencia. En el transcurso del año se introducirán mejoras en el sitio web de la OIT.

Resultado

277. *El Consejo de Administración tomó nota de la información contenida en el documento GB.320/INS/14/1.*

(Documento GB.320/INS/14/1.)

Segundo informe complementario: Seguimiento de la discusión sobre la disolución del Instituto Internacional de Estudios Laborales y el establecimiento del Departamento de Investigaciones centralizado (documento GB.320/INS/14/2)

278. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* dice que los tres Grupos de mandantes deberían desempeñar un papel más importante en la formulación del programa de investigación estratégica de la Organización en lugar de limitarse a establecerlo sólo a través del proceso bienal de preparación del Programa y Presupuesto. El hecho de que el nuevo departamento dependa a la vez de la Directora General Adjunta de Políticas y del Director General no debería reducir la atención que se dedica a la investigación estratégica a largo plazo: lo urgente no debe primar sobre lo importante. Pide que se les proporcionen más informaciones sobre la manera en que ha de funcionar el grupo de examen de las investigaciones y pregunta si los tres Grupos de mandantes podrán participar en las discusiones sobre la constitución del dicho grupo.
279. *El Vicepresidente trabajador* dice que las disposiciones relativas a las líneas jerárquicas responden en parte a las inquietudes expresadas por su Grupo, pero aún queda por ver si la estructura de doble rendición de cuentas permitirá una cooperación fluida entre los departamentos técnicos y los encargados de las investigaciones y el estratégico y visionario programa de investigación. Le satisface el hecho de que el programa de investigaciones se defina durante la preparación del Programa y Presupuesto, pero opina que habría que

incrementar los recursos para las investigaciones a más largo plazo. Su Grupo está de acuerdo con la metodología utilizada para preparar el programa de investigaciones, pero recalca que es necesario que los miembros del grupo de examen de las investigaciones sean expertos independientes y con una reconocida trayectoria.

- 280.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Kenya dice que su grupo espera con interés la rápida conclusión del examen de las actividades en el terreno a fin de conocer las disposiciones que se han de aplicar a la labor de investigación en las regiones y su relación con el Departamento de Investigaciones. Su grupo pide que se proporcionen informaciones con regularidad sobre la integración del Departamento de Investigaciones en los órganos actuales de la OIT, y reitera que deberían mantenerse las garantías de que gozaban los Estados Miembros con el antiguo Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL).
- 281.** *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno de Costa Rica expresa su apoyo a la creación del Departamento de Investigaciones. Este departamento contribuirá a terminar con la fragmentación de las actividades de investigación y permitirá dar más coherencia a la labor analítica de la OIT. El GRULAC acoge con satisfacción los esfuerzos para garantizar la objetividad y la pertinencia de la labor del Departamento de Investigaciones, y felicita al director por su nombramiento. El GRULAC apoya la creación de un nuevo fondo de investigación, según lo indicado en el proyecto de decisión del documento GB.320/PFA/6, a fin de prestar apoyo a la estrategia y las actividades de investigación.
- 282.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia, dice que la integración del IIEL en el Departamento de Investigaciones aumentará considerablemente las capacidades de investigación y técnicas de la OIT y su contribución a la formulación de políticas económicas a nivel internacional. Acoge con agrado el nombramiento del nuevo Director del Departamento de Investigaciones y espera que con ello se fomente la coherencia entre el programa de investigación del departamento y las orientaciones del Consejo de Administración.
- 283.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Alemania acoge con satisfacción la transparencia con que actuó el Director General para nombrar al Director del Departamento de Investigaciones, y pide mayores informaciones sobre el número de miembros del personal. Refiriéndose al documento GB.320/PFA/13, dice que el grupo de los PIEM espera que el plan de reforma de los recursos humanos contribuya positivamente a mantener y mejorar los niveles de calificaciones del personal. Da por sentado que el Director General tiene buenas razones administrativas para no pedir que el Director del Departamento de Investigaciones dependa directamente de él para todos los asuntos. El orador desearía obtener más información sobre las medidas adoptadas para reforzar el Departamento de Estadística y sobre cómo se ha de integrar su labor en el Departamento de Investigaciones. El grupo de los PIEM desea participar en la toma de decisiones para definir las prioridades generales en materia de investigación. Ambos departamentos deberían centrarse conjuntamente en los temas más relevantes para los mandantes, y en métodos de trabajo que incrementen la capacidad global de investigación de la OIT. Todos los trabajos de análisis deberán ser actividades de investigación aplicada, y estar en conformidad con el mandato, los objetivos y las prioridades de la OIT. El grupo de los PIEM pide que se le mantenga informado sobre el grupo de examen de las investigaciones. Es necesario reestructurar la Intranet e Internet de la OIT para reflejar los cambios orgánicos internos, en particular la integración del Centro de Turín en el Departamento de Investigaciones. El grupo de los PIEM invita al Director General a que presente en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014 otro informe sobre los progresos alcanzados que tenga en cuenta sus observaciones.

284. *Un representante del Gobierno de Francia* toma nota de la información proporcionada por la Oficina, en particular de la respuesta a las solicitudes formuladas en la reunión anterior del Consejo de Administración. Por lo que se refiere a las líneas jerárquicas, el orador reitera la necesidad de que el Director General desempeñe un papel de primer plano en el establecimiento de la orientación estratégica. Por esta razón, espera que las líneas jerárquicas que se han definido lo permitan. Recalca la importancia de la independencia de las investigaciones y felicita a la Oficina por la creación del grupo de examen de las investigaciones. Sin embargo, solicita información sobre su composición y sus competencias. Subraya que debe estar compuesto por expertos internacionales reconocidos.
285. *Una representante del Gobierno de la India* acoge con satisfacción las iniciativas de la OIT para proporcionar sólidas bases empíricas y espera que el Centro de Investigaciones pueda atender todas las exigencias técnicas y estratégicas de la Organización y de sus Estados Miembros. La oradora espera que las investigaciones tengan en cuenta la diversidad de situaciones socioeconómicas de los Miembros. La colaboración entre el Departamento de Investigaciones y el Centro de Turín debería conducir a la aplicación efectiva de las directrices de política. Deberían desarrollarse bases de datos y metodologías para la investigación en consulta con las oficinas regionales. La gestión basada en los resultados mejorará la eficacia de la OIT sólo cuando haya un reparto óptimo de los recursos. Subraya que es necesario mantener informados a los Estados Miembros acerca de la evolución del programa de investigación y de la evaluación del grupo de examen de las investigaciones.
286. *Un representante del Gobierno de Suiza* felicita al Director General por la creación del grupo de examen de las investigaciones, y subraya el papel fundamental que desempeñará el Departamento de Investigaciones en la evaluación de las políticas. Subraya que las investigaciones deberían basarse en metodologías que garanticen la independencia, la objetividad y el rigor científico. El Departamento de Investigaciones debería participar en todas las evaluaciones de las políticas existentes, incluidas las políticas de las unidades técnicas. Apoya el establecimiento de vínculos directos entre el Departamento y el Director General.
287. *Un representante de la República Islámica del Irán* dice que la iniciativa revitalizará las investigaciones para responder a los diversos retos que se plantean a la Organización. Recalca el papel que desempeña el Departamento de Investigaciones como centro de referencia de nivel internacional en materia de investigaciones de alta calidad sobre el mundo del trabajo. Acoge con satisfacción el nombramiento del Director del Departamento de Investigaciones.
288. *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Investigaciones) toma nota de los comentarios formulados por los delegados y afirma la importancia de encontrar un equilibrio entre las investigaciones operativas sobre las políticas que funcionan y el análisis de las tendencias emergentes, con una visión estratégica a largo plazo. Las metodologías han de tener en cuenta la diversidad de países, en particular sus diferentes niveles de desarrollo y su dotación de factores de producción. El grupo de examen de las investigaciones debe contar con personas de gran autoridad intelectual y diferentes horizontes académicos, es decir un grupo que incluya una variedad de disciplinas, conocimientos técnicos y orígenes geográficos. Es necesario que las investigaciones se efectúen con rigor e imparcialidad y que aborden a la vez cuestiones relacionadas con el mandato del Consejo de Administración. Deberán atenerse a parámetros y metodologías estrictos e independientes. Esto es indispensable para que las diferentes unidades puedan desarrollar una estrecha colaboración. Proporcionó detalles sobre los puestos del personal del Departamento de Investigaciones.

289. *El Director General* se siente alentado por los comentarios formulados y dice que la Oficina está decidida a satisfacer las expectativas del Consejo de Administración. Las estructuras organizativas y las líneas jerárquicas fueron examinadas con cuidado, razón por la cual confía en que la Oficina podrá atender las demandas inmediatas que se formulan a la Organización en materia de investigación. Asegura que, en su calidad de Director General, proporcionará liderazgo estratégico, y coincide en que el grupo de examen de las investigaciones tiene que ser independiente y estar compuesto por personas del más alto nivel intelectual; como se indica en el documento, el grupo presentará informes periódicos. También asegura que los servicios que proporcionaba el IIEL serán transferidos al Departamento de Investigaciones. Si bien el objetivo que se busca es unificar la labor investigativa, la Oficina ha procurado garantizar que el departamento interactúe estrechamente con los departamentos técnicos de la sede y en las diferentes regiones, y con el Centro de Turín.

Resultado

290. *El Consejo de Administración tomó nota de las novedades comunicadas en el documento GB.320/14/2 y proporcionó a la Oficina orientaciones al respecto.*

(Documento GB.320/INS/14/2, párrafo 11.)

Tercer informe complementario: Situación de los derechos sindicales en Bangladesh (documento GB.320/INS/14/3)

291. *El Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores* dice que, pese a las importantes medidas que se han adoptado en Bangladesh, los trabajadores aún luchan para poder ejercer el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. Con arreglo a lo acordado en el Pacto de Sostenibilidad Global, el Gobierno debería continuar las reformas jurídicas que abordan las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. También debería asegurarse de que las reformas de la legislación laboral se hagan efectivas y de que se atiendan rápidamente todos los casos de discriminación antisindical. Los nuevos sindicatos de la industria de la confección sólo representan a una pequeña parte de los trabajadores y son ineficaces si sus miembros no pueden ejercer la negociación colectiva. Los empleadores no han intentado iniciar negociaciones colectivas y el Gobierno no ha alentado la observancia de la legislación pertinente ni la ha hecho cumplir. Los sindicatos no se han ampliado a otros sectores y todavía falta voluntad para garantizar el estado de derecho. Recientemente, los trabajadores de una fábrica de las afueras de Dhaka fueron objeto de despidos masivos, actos de violencia y presiones por parte de los empleadores, a raíz de que intentaran registrar un sindicato. La creación de sindicatos de empresa para impedir la constitución de sindicatos obreros suscita cada vez más preocupación. En varias fábricas de las zonas francas industriales (ZFI), los sindicatos han sido sustituidos por asociaciones para el bienestar de los trabajadores, y en este contexto la Autoridad de la Zona Franca de Exportación de Bangladesh (BEPZA) no ha promovido la negociación colectiva e inclusive se ha dedicado activamente a socavar el proceso. No hay indicaciones de que los representantes sindicales hayan sido consultados durante la preparación del proyecto de ley sobre las ZFI. El orador espera que se les dé la oportunidad de formular comentarios sobre el texto y de que se tengan en cuenta sus puntos de vista. Su Grupo insta al Gobierno a que siga aumentando el número de inspectores del trabajo y a que se asegure de que los nuevos inspectores reciban una buena formación y cuenten con todas las herramientas necesarias para llevar a cabo su labor. Su Grupo espera con interés la oportunidad de trabajar con la OIT a fin de desarrollar las capacidades de los trabajadores para reforzar el movimiento sindical democrático. En cuanto al lanzamiento del programa

Better Work, le preocupa que el programa no permita tratar los déficits fundamentales de la industria de la confección en Bangladesh por falta de un compromiso firme con el diálogo social y la libertad sindical. Por esta razón, se debe hacer más hincapié en el diálogo social en las empresas, en la industria y en el país. En vista de la gravedad de la situación en Bangladesh, a su Grupo le hubiera gustado que la Oficina brindara más detalles en el informe.

292. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* alienta al Gobierno de Bangladesh para que siga esforzándose en garantizar la libertad sindical y le pide que siga presentando informes sobre las medidas que adopte con objeto de poner su legislación en plena conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. Si bien su Grupo aprecia la labor realizada para el lanzamiento del programa Better Work en Bangladesh, desea recordar que este programa no reemplaza el Programa de Trabajo Decente por País ni al Gobierno ni a la legislación nacional. Le preocupa el hecho de que se haya incluido en los anexos del informe la declaración conjunta sobre el Pacto de Sostenibilidad que concertaron el Gobierno de Bangladesh, la UE y la OIT, porque contiene referencias a la participación de la OIT, a pesar de que sus mandantes no participaron en la negociación del texto. El orador señala que para obtener resultados productivos en Bangladesh, es indispensable una participación incluyente y constructiva de los trabajadores locales, los empleadores y el Gobierno.
293. *Un representante del Gobierno de Bangladesh* dice que el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh se basó en la celebración de amplias consultas entre los actores pertinentes y que en particular se procuró garantizar el bienestar, los derechos y la seguridad de los trabajadores. La reforma es un proceso continuo y su Gobierno valora mucho la asistencia de la OIT. Se han hecho importantes progresos gracias a: la simplificación del proceso de registro de los sindicatos; la abolición del requisito de presentar listas de los sindicalistas a la dirección de la empresa; el establecimiento del derecho de los trabajadores de constituir comisiones participativas; la contratación de un número adicional de inspectores del trabajo, y el aumento del salario mínimo decretado para el sector de la confección. Se está avanzando en la elaboración de una ley autónoma general sobre el trabajo en las ZFI y la BEPZA está monitorizando el respeto de los derechos de los trabajadores en las ZFI. Su Gobierno agradece la actitud constructiva de participación demostrada por la OIT y sus interlocutores para promover los derechos en el trabajo en Bangladesh a través de varios proyectos, incluido el programa Better Work. El Gobierno está comprometido en garantizar los derechos laborales, pero su país necesita tiempo, comprensión y cooperación para alcanzar este objetivo.
294. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia dice que los siguientes países se suman a su declaración: Turquía, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Albania, Noruega y la República de Moldova. La UE es el principal socio comercial de Bangladesh y por esta razón le preocupan particularmente las condiciones de trabajo de este país. Su grupo acoge con satisfacción los progresos señalados en el documento de la Oficina y alienta al Gobierno para que subsane las deficiencias pendientes, y siga cumpliendo con los compromisos previstos en el Pacto de Sostenibilidad Global. El Gobierno también debería seguir colaborando con la OIT para mejorar el marco general de seguridad en el trabajo, incluida la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT. La UE ha proporcionado apoyo a través de proyectos centrados en las condiciones de trabajo y la formación profesional. También respalda a los interlocutores sociales europeos para que promuevan un marco sobre responsabilidad social de las empresas en el sector de la confección y acoge con agrado el hecho de que éstos le estén dando seguimiento al acuerdo sobre la seguridad de los edificios y los sistemas contra incendios en Bangladesh. Su grupo confirma su compromiso de promover los derechos laborales y la seguridad de las fábricas en Bangladesh e insta a la Oficina a que prosiga su labor en este campo.

295. *Un representante del Gobierno de los Países Bajos*, hablando también en nombre del Canadá, los Países Bajos y el Reino Unido, acoge con satisfacción el aumento del número de sindicatos registrados, apoya la iniciativa de centrar la labor que se realiza en el sector de la confección en aumentar la capacidad de los trabajadores para establecer relaciones laborales eficaces, y señala a la vez la importancia de la creación de capacidad para la dirección de las empresas. Los programas de apoyo a los sindicatos en Bangladesh deberían coordinar sus actividades para evitar duplicaciones y deberían mantener informados a los donantes. El orador solicita información acerca del apoyo que han recibido de la OIT las organizaciones de empleadores de Bangladesh y de las organizaciones de empleadores de otros países.
296. *Un representante del Gobierno de China* acoge con satisfacción las medidas positivas adoptadas por Bangladesh para enmendar su legislación laboral, aumentar la capacidad de inspección del trabajo y mejorar las condiciones de trabajo.
297. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* alienta al Gobierno de Bangladesh para que siga colaborando con la OIT y con otros socios a fin de promover el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la negociación colectiva en todos los sectores, y de desarrollar la capacidad del servicio de inspección del trabajo. El Gobierno de Bangladesh debería adoptar medidas para proteger a los miembros de los sindicatos recién constituidos y garantizar la realización de investigaciones rápidas y eficaces de los alegatos sobre prácticas laborales desleales. Su Gobierno alienta a Bangladesh para que siga adelante con el examen de la Ley del Trabajo, en particular respecto de las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, y su extensión a las ZFI. Debería reconsiderarse la función de la BEPZA como entidad responsable de aplicar y hacer cumplir la legislación laboral en las ZFI, y el Gobierno debería invitar a la OIT a futuras reuniones de su comisión de examen de las ZFI.
298. *Un representante del Gobierno de la India* felicita a Bangladesh por las medidas adoptadas para mejorar la situación de los derechos laborales y reforzar el servicio de inspección del trabajo. Alienta a la OIT y a todos los Estados Miembros para que sigan proporcionando ayuda a Bangladesh por medio de la cooperación técnica y actividades de orientación.
299. *Una representante del Gobierno de Suiza* alienta al Gobierno de Bangladesh y a todas las partes interesadas para que apliquen las nuevas leyes y garanticen el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. A fin de asegurar el buen funcionamiento del programa Better Work, es indispensable que se respete la legislación internacional y que todos los interlocutores sociales se sientan involucrados. El Gobierno debería seguir desplegando todos los esfuerzos necesarios para que la OIT pueda desempeñar un papel de coordinación primordial en todas las actividades relacionadas con los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la industria textil.
300. *Un representante del Gobierno del Pakistán* felicita al Gobierno de Bangladesh por las medidas que ha adoptado para mejorar la situación de los derechos sindicales, reforzar el mecanismo de inspección del trabajo y enmendar la Ley del Trabajo de Bangladesh a fin de ponerla en conformidad con los convenios de la OIT. El orador insta a la OIT a que amplíe el programa Better Work a otros países.
301. *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* acoge con satisfacción los progresos alcanzados en materia de derechos sindicales en Bangladesh y las mejoras introducidas a la legislación laboral. Alienta al Gobierno de Bangladesh a proseguir con estos esfuerzos pide a la Oficina que le siga proporcionando asistencia.
302. *Un representante del Gobierno de Australia* expresa su satisfacción por los esfuerzos conjuntos que realizan Bangladesh y la OIT para mejorar la seguridad en la industria, y

alienta a Bangladesh para que siga reforzando el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98. Muchas empresas australianas han firmado el acuerdo sobre la seguridad de los edificios y los sistemas contra incendios en Bangladesh que permitirá mejorar las condiciones de trabajo en todos los sectores de la industria.

303. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas), en respuesta a la solicitud de involucrar a los mandantes tripartitos en las negociaciones sobre los derechos sindicales, dice que la OIT trabaja estrechamente con los empleadores y los trabajadores y con sus respectivas asociaciones en Bangladesh; que se les imparte capacitación para preparar las inspecciones; y que hay una buena colaboración entre los empleadores locales y las empresas multinacionales. Recalca la importancia del apoyo de los asociados para el desarrollo. Entre los principales retos pendientes está la cuestión de la indemnización de los trabajadores por lesiones o muerte, y la inspección de alrededor de 3 500 edificios.

Resultado

304. *El Consejo de Administración proporcionó orientaciones en relación con la situación descrita en el documento GB.320/INS/14/3 y con las medidas adoptadas por la OIT con respecto a la libertad sindical en Bangladesh que se exponen en el documento.*

(Documento GB.320/INS/14/3, párrafo 12.)

Cuarto informe complementario: Novedades respecto del acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Normalización (ISO), en particular en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (documento GB.320/INS/14/4)

305. *El Vicepresidente trabajador* reitera que la formulación de normas relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (OSH-MS) es una labor que corresponde a la OIT, e indica que le preocupa que la formulación de una norma sobre este tema por parte de la Organización Internacional de Normalización (ISO) pueda socavar las normas de la OIT. Lamentablemente, la ISO ha decidido seguir adelante con la formulación de su norma, y la OIT debería comprometerse a impartir un asesoramiento vinculante a este respecto para garantizar la conformidad con las normas internacionales pertinentes. La mejor respuesta que la OIT puede dar a la privatización de las normas y la mejor manera de utilizar sus recursos consiste en alentar la ratificación y la aplicación de sus propias normas. La OIT debería evaluar la manera en que participa en la formulación de la norma OSH-MS de la ISO antes de probar otros modelos de cooperación con dicha Organización. Deberían celebrarse consultas con ACTRAV y con ACT/EMP durante el proceso de preparación de los comentarios que se han de presentar a la ISO acerca de las nuevas cuestiones sobre las que se han de formular normas.
306. Es indispensable garantizar que las definiciones y la terminología utilizadas en las normas de la ISO reflejen los instrumentos de la OIT, y para ello deberían elaborarse criterios de evaluación con la participación de ACTRAV y de ACT/EMP. Esos criterios deberían servir de base para los comentarios que la OIT comunica a los miembros de la ISO con derecho a voto con vistas al proceso de formulación de proyectos de normas. Si se permite que la ISO establezca normas que forman parte del mandato de la OIT, ello conducirá a la

privatización de las normas y a su comercialización, dado que estas normas pueden utilizarse en procesos de certificación. Cabe preguntarse si dos organizaciones con mandatos tan diferentes como la ISO y la OIT lograrán colaborar satisfactoriamente en el futuro. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 307.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* dice que la prioridad de la OIT debería consistir en asegurarse de que haya coherencia entre su labor relacionada con la seguridad y salud en el trabajo y el resultado de la labor de la ISO, y no en tratar de que las disposiciones de la norma OSH-MS hagan referencia a normas de la OIT. Por su propia credibilidad, la OIT debería seguir participando en la labor del comité técnico OSH-MS de la ISO hasta que concluya la elaboración de la norma, pero esto no significa que en general se esté de acuerdo con la participación de la OIT en la labor de la ISO. Cada proyecto debería examinarse según sus circunstancias particulares y teniendo en cuenta su pertinencia para las actividades de la OIT. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 308.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Kenya dice que la elaboración de la norma ISO 45001 requiere la participación efectiva de la Oficina en un complejo proceso de redacción en el que debe familiarizarse con los enfoques y procedimientos de la ISO y a su vez la ISO debe conocer las normas de la OIT. La OIT también debería participar en el examen de la norma ISO 26000 para garantizar el respeto de las normas de la OIT. Sin embargo, todas las normas de la ISO deberían complementar y representar un valor añadido con respecto a los mecanismos existentes de la OIT y no duplicarlos. La OIT debería verificar que las normas de la ISO del sector del empleo y el trabajo estén en conformidad con sus propias normas, ya que las normas de la ISO no deben remplazar ni diluir las de la OIT según lo dispuesto en el acuerdo OIT-ISO. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 309.** *Una representante del Gobierno de la India* pide más informaciones sobre los motivos aducidos para aceptar el acuerdo entre la OIT y la ISO (documento GB.319/INS/INF/1) y sobre los progresos alcanzados en su aplicación. El papel de la OIT es demasiado limitado porque no puede imponer obligaciones a la ISO. El plazo fijado para que la OIT presente sus comentarios sobre nuevas propuestas de temas de trabajo es muy breve y por tanto no tiene mucho sentido. El hecho de que las invitaciones a las reuniones del Consejo de Gestión Técnica de la ISO se hagan a discreción de dicho Consejo y de que la OIT no tenga derecho de voto en el proceso de adopción de las normas de la ISO menoscaba la posición y la presencia efectiva de la OIT. Ha sido desalentador enterarse de que en el proceso de redacción de la norma OSH-MS aún no se han definido algunos términos y conceptos fundamentales, a pesar de que en el acuerdo se establece que las normas de la ISO deben estar en conformidad con las normas pertinentes de la OIT.
- 310.** La OIT, que es la única organización con un mandato mundial para establecer normas en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), debe ejercer su liderazgo en la formulación de todas las políticas y actividades sobre el tema. La formulación de normas laborales voluntarias o privadas podría dar paso a una agenda proteccionista y obstaculizar el comercio de los países en desarrollo y menos adelantados en el mercado internacional. La OIT debe mantener su autoridad al colaborar con otras organizaciones internacionales para tratar cuestiones laborales. Por esta razón, toda actividad adicional de colaboración con la ISO debería supeditarse a la condición de que se identifiquen y refrenden los conceptos fundamentales y de que no se menoscabe el liderazgo de la OIT en los temas laborales.
- 311.** *La representante del Director General* (asesora principal de la Directora General Adjunta de Políticas) responde que la aplicación experimental del acuerdo demostrará si las salvaguardias en las que insistió el Consejo de Administración y que fueron incorporadas en el acuerdo pueden ponerse en práctica. La Oficina está examinando diferentes maneras

de poner a prueba modelos de participación menos intensivos de modo que se requieran menos recursos para la redacción de la norma OSH-MS si el enfoque de la OIT en materia de OSH-MS se incorpora en la norma de la ISO. El equipo técnico de la OIT interactúa estrechamente con ACT/EMP y ACTRAV y coopera con la OIE y la CSI en los comités de la ISO, a la vez que solicita aportaciones de los gobiernos.

Decisión

312. El Consejo de Administración:

- a) *decidió prorrogar un año la aplicación a título experimental del Acuerdo OIT-ISO firmado el 6 de agosto 2013, tomando nota en particular de que aún se estaban definiendo las condiciones de colaboración en el ámbito de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (OSH-MS), y examinar la aplicación del acuerdo en su 323.ª reunión de marzo de 2015, y***
- b) *proporcionó orientación sobre las prioridades y los desafíos que había que tener en cuenta para proseguir la aplicación experimental del Acuerdo OIT-ISO, y sobre elementos específicos para evaluar su eficacia.***

(Documento GB.320/INS/14/4, párrafo 13.)

Quinto informe complementario: Informe de la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 2 al 11 de octubre de 2013) y de la Reunión de expertos en estadísticas del trabajo para el avance de las estadísticas sobre el empleo y el desempleo (Ginebra, 28 de enero al 1.º de febrero de 2013) (documento GB.320/INS/14/5)

- 313. *El coordinador del Grupo de los Empleadores dice que muchos gobiernos todavía no están en condiciones de transmitir estadísticas con arreglo a las resoluciones de la 18.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), y menos aún con arreglo a las de la 19.ª CIET. Si bien se necesitará un apoyo considerable para aplicarlas, cualquier decisión que se adopte para celebrar reuniones más frecuentes deberá tener en cuenta las limitaciones del Programa y Presupuesto. El orador apoya el proyecto de decisión.***
- 314. *El Vicepresidente trabajador subraya la importancia de asignar suficientes recursos para el seguimiento de las cuestiones mencionadas en los párrafos 7 y 12 del informe. Debe considerarse que la fuerza de trabajo está plenamente utilizada sólo cuando el trabajo genera un salario mínimo vital y está en consonancia con las competencias de la persona. Por esta razón, las estadísticas sobre esta cuestión son fundamentales. El manual actualizado que se menciona en el párrafo 12 será de mucha utilidad. El orador se pregunta en qué plazo se prevé adoptar las medidas relacionadas con los dos párrafos mencionados. Da su apoyo al proyecto de decisión.***
- 315. *Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno de Kenya da su apoyo a la resolución I sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, e insta a la OIT a buscar financiación para las áreas prioritarias que se mencionan***

en dicho texto. La resolución V sobre el funcionamiento de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y la actualización de su Reglamento deberían examinarse en la 322.^a reunión del Consejo de Administración. El informe debería tener una amplia difusión. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 316.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán dice que la resolución I sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo adoptada por la 19.^a CIET preparó el terreno para abarcar una gama más amplia de modalidades de trabajo, pero también da flexibilidad a los países para su aplicación. La inadecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra plantea un reto importante, y se podrá medir más fácilmente por medio del nuevo concepto de subutilización de la fuerza de trabajo. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 317.** *Un representante del Gobierno de México* subraya la necesidad de fortalecer constantemente la asistencia técnica, la formación y el desarrollo de capacidades. Por esta razón, a México le interesa participar en el diseño de un manual que describa la metodología para evaluar los nuevos conceptos de trabajo y empleo de conformidad con la resolución I. Apunta a la necesidad de algunos ajustes de la definición de empleo informal en lo que se refiere a los trabajadores agropecuarios de subsistencia, antes de acordar la instrumentación de la resolución I, dado que en el empleo informal ya no se les considerará. México desea participar en el grupo de trabajo que ha de definir las normas internacionales sobre estadísticas de la migración laboral. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 318.** *Un representante del Gobierno del Japón* señala que la adopción de la resolución I constituye un logro importante en el ámbito de las estadísticas internacionales del trabajo, y dice que son importantes para crear un entorno en el que los Estados Miembros puedan aplicar las estadísticas sobre empleo y desempleo. Apoya la elaboración: de la guía propuesta de la Oficina sobre la interpretación de las nuevas normas, del manual para expertos y de las actividades de suministro de información sobre buenas prácticas. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 319.** *Una representante del Gobierno de la India* dice que es necesario que cada país estudie en detalle las diferentes resoluciones a la luz de su propio sistema nacional de estadísticas y sus propios conceptos. Tomando nota en particular de que se hace hincapié en la elaboración de estadísticas sobre la migración laboral, la oradora desea estudiar las repercusiones que tendrían los cambios propuestos por lo que se refiere a la cobertura y el mecanismo de recolección de datos. Apoya el proyecto de decisión.
- 320.** *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Estadísticas) dice que la 19.^a CIET es la revisión más importante que se ha hecho de las estadísticas del trabajo desde 1982. La Oficina ya ha adoptado las disposiciones necesarias para empezar a aplicar sus resultados durante el presente bienio hasta donde lo permitan los recursos. La elaboración de manuales, en particular la de un manual sobre salarios también ya se ha incluido en el plan de trabajo; las discusiones se llevarán a cabo en el presente bienio y se prevé finalizar un borrador para la discusión tripartita a principios del próximo bienio a fin de preparar la 20.^a CIET. La aplicación de las resoluciones de la CIET requiere la movilización de importantes recursos que superan las posibilidades de la OIT, razón por la cual la Oficina ya está buscando establecer asociaciones de colaboración con otras instituciones y organizaciones.

Decisión

321. El Consejo de Administración:

- a) tomó nota del informe de la Conferencia;**

- b) *pidió al Director General que tuviera en cuenta las recomendaciones de la Conferencia en la ejecución del programa de trabajo futuro de la Oficina;*
- c) *pidió al Director General que en una futura reunión del Consejo de Administración presentara un documento con propuestas para dar efecto a la resolución V de la 19.ª CIET, y*
- d) *autorizó al Director General a transmitir el informe de la Conferencia:*
 - i) *a los gobiernos de los Estados Miembros y, por conducto de ellos, a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores interesadas, haciendo especial hincapié en las cinco resoluciones que figuran en el anexo III del informe;*
 - ii) *a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores interesadas;*
 - iii) *a las Naciones Unidas y a las demás organizaciones intergubernamentales;*
 - iv) *a las organizaciones no gubernamentales representadas en la Conferencia.*

(Documento GB.320/INS/14/5, párrafo 20.)

Sexto informe complementario: Documentos presentados sólo para información (documento GB.320/INS/14/6)

Resultado

322. *El Consejo de Administración tomó nota de la información facilitada en los documentos que figuran en el anexo del documento GB.320/INS/14/6.*

(Documento GB.320/INS/14/6, párrafo 4.)

Séptimo informe complementario: Nombramiento de un Subdirector General (documento GB.320/INS/14/7)

Decisión

323. *El Consejo de Administración tomó nota de que, tras haber consultado debidamente a la Mesa del Consejo de Administración, el Director General había nombrado al Sr. Aeneas Chapinga Chuma al cargo de Director Regional de la Oficina Regional de la OIT para África, con el grado de Subdirector General. El Sr. Chuma pronunció y firmó la preceptiva declaración de lealtad, de conformidad con el artículo 1.4, b) del Estatuto del Personal de la OIT.*

(Documento GB.320/INS/14/7, párrafo 4.)

Octavo informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Qatar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical Internacional y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (documento GB.320/INS/14/8)

Decisión

324. El Consejo de Administración:

- a) *aprobó el informe contenido en el documento GB.320/INS/14/8;*
- b) *solicitó al Gobierno que, en vista de las condiciones de trabajo que ciertos trabajadores podían afrontar y para garantizar que éstos gozaran de la protección prevista en el Convenio, tomara en consideración las medidas solicitadas en los párrafos 45, 46, 47, 48, 51, 53, 56, 57, 58 y 63 del documento GB.320/INS/14/8, y en particular:*
 - i) *reconsiderase sin demora el funcionamiento del sistema de patrocinio para evitar que los trabajadores migrantes se hallaran en una situación de mayor vulnerabilidad a la imposición de un trabajo en régimen de explotación al que no pudieran sustraerse;*
 - ii) *garantizase sin demora el acceso de los trabajadores migrantes a la justicia de forma que pudieran hacer valer de manera efectiva sus derechos, en particular mediante el refuerzo del mecanismo de presentación de quejas y del sistema de inspección del trabajo, así como gracias a la mayor autonomía de estos trabajadores;*
 - iii) *velase por que se aplicaran penas adecuadas para sancionar los actos vinculados al trabajo forzoso que se tipificaban en el Código Penal, la Ley del Trabajo y la Ley núm. 15, de 2011, contra la Trata de Personas;*
- c) *invitase al Gobierno a facilitar información sobre las medidas adoptadas para dar curso a las recomendaciones del Comité, incluidos datos pertinentes sobre el número y la índole de las infracciones del marco legislativo aplicable, así como sobre las penas concretamente impuestas, para su consideración en la próxima reunión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que se mantendría en noviembre-diciembre de 2014;*
- d) *invitase al Gobierno a que recurriera a la asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo para aplicar estas recomendaciones, y*
- e) *hiciera público el informe y diera por terminado el procedimiento incoado mediante la presente reclamación.*

(Documento GB.320/INS/14/8, párrafo 65.)

Decimoquinto punto del orden del día

Informes de la Mesa del Consejo de Administración

Primer informe: 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.320/INS/15/1)

325. *El Vicepresidente trabajador* expresa la satisfacción de su Grupo con el proyecto de decisión propuesto por la Mesa del Consejo de Administración. Espera que los avances obtenidos permitan garantizar la plena aplicación de los acuerdos tripartitos de 2012 y 2014; para conseguirlo se requiere un estrecho seguimiento y supervisión. Sigue siendo muy difícil que se respeten los requisitos resultantes de la ratificación del Convenio núm. 111, y por esta razón el orador acoge con satisfacción la propuesta del proyecto de decisión de aplicar medidas de seguimiento y supervisión de esos acuerdos. Pese a la fragilidad de la situación en Bahrein, el éxito obtenido puede utilizarse como un modelo de esfuerzo nacional incluyente para seguir abordando la problemática del carácter discriminatorio del sistema de gobernanza del mercado de trabajo. Felicita al Ministerio de Trabajo y a la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI) por el papel constructivo que desempeñan y encomia los esfuerzos y la determinación de la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU).
326. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* acoge con agrado el Acuerdo tripartito complementario que alcanzaron en 2014 la GFBTU y la BCCI, el cual (junto con el Acuerdo tripartito de 2012) aborda todas las cuestiones de la queja y proporciona medidas para resolver los asuntos pendientes. Por consiguiente, el orador pide que se cierre el procedimiento en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.
327. *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia dice que Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia y República de Moldova hacen suya su declaración. La oradora reitera el llamamiento a Bahrein para que cumpla sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos y hace un llamamiento a todos los Estados para que apliquen los convenios fundamentales de la OIT, lo cual es esencial para la estabilidad social y económica de cualquier país. Acoge con satisfacción la concertación del Acuerdo tripartito complementario de 2014 y apoya el proyecto de decisión propuesto.
328. *Un representante del Gobierno de Qatar* da las gracias al Ministro de Trabajo de Bahrein por la información actualizada que proporcionó y elogia el papel fundamental que desempeñó la OIT. Agradece los esfuerzos desplegados por el Gobierno y los interlocutores sociales, ya que permitieron la firma del Acuerdo tripartito complementario de 2014 y la solución de este problema. Apoya el proyecto de decisión y considera definitivamente cerrado el caso planteado por esta queja.

329. *Un representante del Gobierno de Egipto* felicita al Gobierno, a los trabajadores y a los empleadores por haber concertado este amplio acuerdo. Ello demuestra el deseo del Gobierno de cumplir sus obligaciones internacionales y constituye un ejemplo a seguir.
330. *Un representante del Gobierno del Sudán* valora los esfuerzos desplegados para aplicar una verdadera reforma. Se ha establecido un comité de investigación independiente encargado de investigar los acontecimientos que afectaron al país a principios de 2011; los programas globales de reforma aplicados a varios sectores, por recomendación de la Comisión, sentaron las bases para reanudar los procesos de desarrollo y progreso en el país. Por esta razón, el Consejo de Administración actuó con sabiduría al dar a los interlocutores sociales el espacio y la oportunidad de aplicar esas recomendaciones.
331. *Un representante del Gobierno de Tailandia* elogia los esfuerzos que desplegaron el Gobierno de Bahrein, la BCCI y la GFBTU para resolver la queja de manera amistosa, y que culminaron con la firma del Acuerdo tripartito complementario en marzo de 2014.
332. *Un representante del Gobierno de la India* dice que el hecho de que la GFBTU aprobara la lista elaborada por el Gobierno con los nombres de los trabajadores cuyos casos se debían seguir examinando es prueba de un clima constructivo y de una relación de confianza, y de que no hubo necesidad de que la OIT adoptara otras medidas.
333. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que confía en que los interlocutores tripartitos soliciten la asistencia técnica de la OIT para la aplicación del Acuerdo tripartito complementario y promuevan la cooperación entre el Gobierno y los interlocutores sociales, a fin de garantizar un entorno de libertad e independencia para los activistas sindicales. Acoge con agrado el hecho de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT dé seguimiento a estas cuestiones.
334. *Un representante del Gobierno de Viet Nam* toma nota del compromiso que han demostrado los interlocutores tripartitos para resolver la queja, y considera que el Consejo de Administración debería cerrar el caso.
335. *Un representante del Gobierno del Líbano* se suma a las felicitaciones por el desenlace exitoso de los esfuerzos tripartitos. Pide a todos los interlocutores que apliquen el acuerdo en aras de la paz en Bahrein, una paz propicia al desarrollo.
336. *Un representante del Gobierno del Canadá* toma nota con satisfacción de que el período adicional que se reconoció para establecer un diálogo constructivo a partir de la 319.^a reunión del Consejo de Administración ha permitido cerrar el caso. Acoge con satisfacción el hecho de que el documento relativo a este punto se haya distribuido con más puntualidad que los documentos de reuniones anteriores, pero indica que los procedimientos se pueden mejorar aún más.
337. *Un representante del Gobierno del Pakistán* hace extensivas sus felicitaciones a la OIT y al Gobierno de Bahrein, a la GFBTU y a la BCCI por haber resuelto la queja en plazos oportunos y por medio de la colaboración y respalda la decisión del Consejo de Administración de cerrar el caso.
338. *Un representante del Gobierno de China* expresa su satisfacción por la fructífera cooperación tripartita que se estableció con la OIT desde noviembre de 2013, y espera que el Consejo de Administración reconozca la importante labor realizada.
339. *Un representante del Gobierno de Argelia* se suma a las felicitaciones por la solución del caso de Bahrein. El acuerdo tripartito complementario sin duda beneficiará a los trabajadores y la economía de Bahrein.

Decisión

340. *Por recomendación de su Mesa, a la luz de los acontecimientos descritos en el documento GB.320/INS/15/1, el Consejo de Administración:*

- a) *acogió con beneplácito el Acuerdo tripartito complementario, de 2014, alcanzado por el Gobierno, la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) y la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI), en el que, junto con el Acuerdo tripartito suscrito en 2012, se abordan todas las cuestiones expuestas en la queja, y se prevén las medidas necesarias para solucionar los demás asuntos pendientes;*
- b) *invitó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a que, en su examen relativo a la aplicación por el Gobierno de Bahrein del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), realizase un seguimiento de la aplicación del Acuerdo tripartito suscrito en 2012, así como del Acuerdo tripartito complementario, de 2014;*
- c) *invitó a la Oficina a que prestase asistencia técnica, previa solicitud, al Gobierno de Bahrein, la GFBTU y la BCCI para la aplicación plena y efectiva de los acuerdos anteriormente mencionados;*
- d) *decidió que la queja no requería la adopción de nuevas medidas por su parte, y*
- e) *declaró cerrado el procedimiento iniciado en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT en relación con la queja antes mencionada.*

(Documento GB.320/INS/15/1, párrafo 20, tal y como fue modificado.)

341. *Un representante del Gobierno de Bahrein (Ministro de Trabajo) expresa su agradecimiento a todos aquellos que contribuyeron a la solución satisfactoria de este caso. La decisión puso fin al estado de emergencia y marcó el inicio de una era de optimismo en Bahrein, una era en la que el Gobierno y los interlocutores sociales procurarán reforzar la cooperación y superar las dificultades con un espíritu de responsabilidad y patriotismo. Esto demuestra la determinación de Bahrein y su capacidad para cumplir sus compromisos y mantener sus logros en los ámbitos del trabajo y el respeto de los derechos; también contribuirá a instaurar un clima de comprensión y confianza universales.*

Segundo informe: Evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (documento GB.320/INS/15/2)

342. *Un representante del Director General (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) señala el vínculo existente entre el documento que se está examinando y el documento GB.320/INS/2 que trata sobre la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular el apartado e) del proyecto de decisión de este último documento. Con respecto a la propuesta de evaluar las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, es preciso tomar una decisión con respecto a si llevar a cabo una evaluación durante la 105.^a reunión (2016) o durante la 106.^a reunión (2017) de la Conferencia. La discusión recurrente programada*

para 2016 acerca de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la última de la serie de siete años. Es preciso determinar si es adecuado o práctico realizar el examen de la Declaración en la misma reunión de la Conferencia o aplazar la discusión recurrente hasta 2017, después del examen. Una de las ventajas de realizar la evaluación en 2016 es que de esta manera se haría un aporte al examen del Marco de Políticas y Estrategias que han de realizar la Conferencia y el Consejo de Administración, dado que el Marco se ha de tratar también en la reunión de 2017 de la Conferencia. Examinar la Declaración y elaborar el próximo Marco de Políticas y Estrategias en el mismo año también puede ser problemático. El orador propone que el Consejo de Administración trate ambos puntos del orden del día al mismo tiempo (documentos GB.320/INS/15/2 y GB.320/INS/2) para conocer los puntos de vista de los delegados y aplazar la decisión hasta más tarde en la semana, a fin de dar tiempo para la celebración de consultas tanto dentro de los grupos como entre ellos. Es importante intentar resolver todos los asuntos del orden del día en esta reunión del Consejo de Administración. No sería práctico aplazarlos hasta junio, debido a que esa reunión del Consejo de Administración es muy breve y el nuevo Consejo de Administración no estará familiarizado con la evolución de los temas. Además, aplazar la reunión hasta noviembre podría generar dificultades relacionadas con la preparación de los documentos de la Conferencia.

343. *El Vicepresidente trabajador* afirma que, si bien se han tomado medidas acertadas, es necesario seguir impulsando otras iniciativas para aprovechar al máximo el potencial de la Declaración sobre la Justicia Social, en particular, el intercambio de conocimientos y buenas prácticas, la prestación de ayuda a los Miembros, el establecimiento de nuevas alianzas con entidades no estatales, la elaboración de indicadores de progreso adecuados, la coordinación de los posicionamientos en los foros internacionales, la promoción del trabajo decente por parte de otras organizaciones y la evaluación de sus políticas. La asistencia técnica y los servicios de asesoramiento no se han aplicado plenamente, en particular, la elaboración de herramientas para evaluar las repercusiones. En el área de la investigación, no se han puesto a prueba los exámenes entre pares que estaban previstos. La evaluación no sólo deberá tener en cuenta el modo en que la Declaración ha contribuido a promover la consecución de los cuatro objetivos estratégicos, también deberá examinar otras disposiciones sobre la justicia social. La posible participación en la evaluación de organizaciones multilaterales interesadas puede implicar el intercambio de puntos de vista con el Consejo de Administración. Sería útil contar con la evaluación en 2016, ya que servirá de base para los debates sobre el Marco de Políticas y Estrategias en marzo de 2017. Sin embargo, realizar la evaluación al mismo tiempo que el debate sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo no sería lo ideal. Una posibilidad sería realizar una evaluación en dos etapas: la primera en 2016, a través de la Comisión de Proposiciones; y la segunda en 2017, con la participación de una comisión técnica. Cuando se negoció la Declaración el ciclo previsto era de cinco años. Posteriormente, el Grupo de los Empleadores solicitó un ciclo doble para el empleo y el Grupo de los Trabajadores solicitó un ciclo doble para los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Si se prevé volver al ciclo original de cinco años, será necesario volver sobre esta cuestión en noviembre. El Consejo de Administración deberá adoptar una decisión acerca del próximo ciclo antes de la evaluación de la Conferencia. Con respecto al Estudio General, debería mantenerse el formato actual, a saber, un debate en la Comisión de Aplicación de Normas un año antes del examen del objetivo estratégico correspondiente en la discusión recurrente.

344. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* está de acuerdo con la posibilidad de celebrar discusiones en 2016 en la Comisión de Proposiciones con participación tripartita, en particular de los miembros titulares del Consejo de Administración. El Consejo de Administración debería analizar la cuestión en noviembre a fin de presentarla al nuevo Consejo de Administración. Por lo que respecta al Estudio General, el orador también es favorable a mantener el formato actual. El análisis servirá de base para el debate sobre la

duración de los ciclos. La evaluación de la Declaración podría comenzar en 2016 en la Comisión de Proposiciones con el fin de realizar un análisis posterior en la reunión de 2017 de la Conferencia. Mientras tanto, la Oficina podría presentar un informe basado en las contribuciones y los comentarios actuales a la reunión de noviembre del Consejo de Administración. Es necesario que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores se pongan de acuerdo con respecto a un formato de evaluación inicial antes de intentar lograr un consenso con los gobiernos.

345. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Kenya apoya la propuesta de inscribir en el orden del día de la 106.^a reunión (2017) de la Conferencia un punto relativo a la evaluación de las repercusiones de la Declaración, de modo que la Oficina tenga tiempo suficiente para preparar un informe de evaluación que han de examinar los mandantes. El orador apoya la inscripción del punto en el orden del día de la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014, aunque es preciso realizar más consultas.
346. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá recuerda que su grupo ha abordado la cuestión en una declaración sobre el sexto punto del orden del día de la Sección LILS.
347. *Un representante de Argelia* apoya la inscripción de la evaluación en el orden del día de la 106.^a reunión (2017) de la Conferencia y propone dar inicio a los debates sobre el tema durante la 322.^a reunión (noviembre de 2014) del Consejo de Administración.
348. *El representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) sostiene que, tras la celebración de consultas, la Oficina propone al Consejo de Administración que inscriba el punto relativo a la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social en el orden del día de la reunión de 2016 de la Conferencia de manera que el resultado de esa discusión pueda servir de base para elaborar el Marco de Políticas y Estrategias en 2017. Por consiguiente, la Oficina propone aplazar la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo a la reunión de 2017 de la Conferencia.
349. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá expresa que a su grupo le hubiera gustado que se le informara con antelación acerca de la publicación del informe en cuestión. Con respecto al apartado *a)* del proyecto de decisión, su grupo preferiría que la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social se tratara en la reunión de 2017 de la Conferencia. Su grupo apoya el apartado *b)*. La evaluación debería abarcar las modalidades de las discusiones recurrentes, incluido su ciclo de siete años. La evaluación también debería determinar la medida en que las discusiones recurrentes han aplicado la Declaración sobre la Justicia Social. A pesar de que su grupo no está de acuerdo con la propuesta del Grupo de los Trabajadores de que el debate sobre la evaluación se inicie en la Comisión de Proposiciones en 2016, acepta la propuesta realizada por la Oficina.
350. *Un representante del Gobierno del Brasil* expresa que su Gobierno hubiera preferido debatir sobre la evaluación en la reunión de 2017 de la Conferencia. Sin embargo, de haberse alcanzado un consenso con respecto a la propuesta de la Oficina, su Gobierno la habría aprobado.

Decisión

351. ***En vista de la información contenida en el documento GB.320/INS/15/2, el Consejo de Administración decidió:***

- a) *inscribir en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia un punto relativo a la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social;*
- b) *inscribir en el orden del día de la 322.ª reunión (noviembre de 2014) del Consejo de Administración un punto relativo a la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social por la Conferencia Internacional del Trabajo, y*
- c) *aplazar de la 105.ª reunión (2016) a la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.*

(Documento GB.320/INS/15/2, párrafo 10, tal y como fue modificado.)

Tercer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Gobierno de Chile del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Interempresas núm. 1 de Panificadores Mapuches de Santiago
(documento GB.320/INS/15/3)

Decisión

352. *Habida cuenta de la información contenida en el informe (documento GB.320/INS/15/3), y teniendo en cuenta la recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decidió que la reclamación era admisible y designó un comité tripartito para examinarla.*

(Documento GB.320/INS/15/3, párrafo 5.)

Cuarto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Chile del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Colegio de Profesores de Chile Asociación Gremial (AG)
(documento GB.320/INS/15/4)

Decisión

353. *Habida cuenta de los datos presentados en el informe (documento GB.320/INS/15/4) y por recomendación de su Mesa, el Consejo de*

Administración decidió que la reclamación era admisible y designó un comité tripartito para examinarla.

(Documento GB.320/INS/15/4, párrafo 5.)

Quinto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Reino Unido del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por los sindicatos UNISON, GMB y Napo
(documento GB.320/INS/15/5)

Decisión

354. Habida cuenta de los datos presentados en el informe (documento GB.320/INS/15/5), y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decidió que la reclamación era admisible y designó un comité tripartito para su examen.

(Documento GB.320/INS/15/5, párrafo 5.)

Decimosexto punto del orden del día

Composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones
(documento GB.320/INS/16)

Decisiones

Foro de diálogo mundial sobre los salarios y las horas de trabajo en la industria textil y en los sectores del vestido, la piel y el calzado (Ginebra, 23 a 25 de septiembre de 2014)

355. Por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración autorizó al Director General a invitar a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en el Foro de diálogo mundial en calidad de observadoras:

- *Organización Europea de la Confección y el Textil (EURATEX);*
- *Iniciativa de Comercio Ético (ETI);*
- *Fair Wear Foundation (FWF);*
- *IndustriAll-Europe;*
- *IndustriAll Global Union;*

- ***Federación Internacional de la Industria del Vestido (IAF);***
- ***UNI Global Union;***
- ***Federación Mundial de la Industria de Artículos de Deporte (WFSGI).***

(Documento GB.320/INS/16, párrafo 7.)

Decimoctava Reunión Regional Americana
(Lima, Perú, 13 a 16 de octubre de 2014)

356. *Por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración autorizó al Director General a invitar a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en la Reunión en calidad de observadoras:*

- ***Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM);***
- ***Congreso de Trabajadores del Caribe (CCL);***
- ***Congreso Permanente de la Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina (WFTU/FSM América);***
- ***Internacional de la Educación (EI);***
- ***IndustriALL Global Union;***
- ***Federación Internacional de Periodistas (FIP);***
- ***Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF);***
- ***Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA);***
- ***Internacional de Servicios Públicos (ISP);***
- ***Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU);***
- ***UNI Americas.***

(Documento GB.320/INS/16, párrafo 10.)

Reunión de expertos sobre seguridad y salud en el trabajo marítimo
(Ginebra, 13 a 17 de octubre de 2014)

357. *Por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración autorizó al Director General a invitar a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en la Reunión en calidad de observadoras:*

- ***Asociación Internacional de Líneas de Crucero (CLIA);***
- ***Asociación Internacional de Sociedades de Clasificación (IACS);***
- ***Asociación Internacional de Medicina Marítima (IMHA);***
- ***Red Internacional para el Bienestar y la Asistencia de la Gente de Mar (ISWAN);***

- *Federación Internacional de Armadores (ISF);*
- *Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).*

(Documento GB.320/INS/16, párrafo 12.)

Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica
(Ginebra, 9 a 11 de diciembre de 2014)

358. *Por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración autorizó al Director General a invitar a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en el Foro de diálogo mundial en calidad de observadoras:*

- *Coalición de Ciudadanía de la Industria Electrónica (EICC);*
- *Iniciativa mundial sobre la sostenibilidad del medio electrónico (GeSI);*
- *GoodElectronics;*
- *IndustriALL Global Union.*

(Documento GB.320/INS/16, párrafo 15.)

Reunión de expertos para adoptar pautas relativas al Estado del pabellón para la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)
(Ginebra, 23-27 de febrero de 2015)

359. *Por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración autorizó al Director General a invitar a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en la Reunión en calidad de observadoras:*

- *Asociación Internacional de Sociedades de Clasificación (IACS);*
- *Asociación Marítima Cristiana Internacional (ICMA);*
- *Colectivo Internacional de Apoyo a los Pescadores Artesanales (CIAPA);*
- *Comisión Internacional para el Bienestar de la Gente de Mar (ICSW);*
- *Confederación Internacional de Sindicatos del Transporte por Agua (ICWTWU);*
- *Asociación Internacional de Medicina Marítima (IMHA);*
- *Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).*

(Documento GB.320/INS/16, párrafo 18.)

Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social

Primer punto del orden del día

Esfera de importancia decisiva sobre empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes (documento GB.320/POL/1)

- 360.** *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) recuerda que en el Programa y Presupuesto para 2014-2015 se identificaron ocho esferas de importancia decisiva (ACI) para la adopción de medidas prioritarias durante ese bienio, además de los 19 resultados previstos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Inmediatamente después de su adopción en la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2013, se estableció para cada ACI un equipo de trabajo multidisciplinario integrado por funcionarios de la sede y del terreno, de modo que la Oficina pudo iniciar la labor al respecto a principios de año. Si bien es demasiado pronto para comunicar resultados en lo que se refiere al impacto sobre el terreno, cabe señalar que se ha avanzado sustancialmente en la labor preparatoria relativa a las ocho ACI.
- 361.** *Una representante del Director General* (Directora, Departamento de Política de Empleo (EMPLOYMENT)) señala, al presentar el documento, que la visión general de esta ACI procede de la resolución relativa a «La crisis del empleo de los jóvenes: un llamado a la acción»⁵ adoptada por la Conferencia en 2012, y está en consonancia con el plan de seguimiento de la Oficina adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2012, que abarca un período de siete años. Su enfoque estratégico consiste en crear capacidad y conocimiento sobre «cuáles son las medidas más eficaces» para promover el empleo de los jóvenes en diferentes contextos. La estrategia y el plan de trabajo reflejan un enfoque equilibrado por lo que atañe a las políticas relacionadas con la demanda y la oferta, la interacción entre la protección y la activación, la cantidad y la calidad del empleo y las cuestiones relacionadas con los derechos. Una comunidad de intercambio de prácticas, integrada por funcionarios del terreno y de la sede, supervisará las actividades y velará por que se divulguen ampliamente los resultados y se pongan en práctica las lecciones aprendidas. Un aspecto clave de la estrategia es la importancia que atribuye a las alianzas de colaboración de múltiples facetas para divulgar ampliamente los resultados y las lecciones aprendidas respecto de «cuáles son las medidas más eficaces».
- 362.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* está de acuerdo con la visión, el enfoque estratégico y los productos principales de la ACI, pero sugiere que tal vez convenga identificar no sólo lo que funciona, sino también lo que no funciona, y en qué circunstancias, para lograr una comprensión más amplia de cómo asignar los recursos de manera eficiente. La evaluación del impacto de las nuevas tendencias y las políticas gubernamentales, así como de la propia labor de la OIT, permitirán asegurar que los recursos invertidos se utilicen con eficiencia y eficacia. El orador también está de acuerdo con las cuatro líneas de acción consistentes en llenar las lagunas de conocimiento y de

⁵ El texto de la resolución y las conclusiones está disponible en el sitio web de la OIT: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187080/lang-es/index.htm.

investigación, adoptar un enfoque equilibrado para las iniciativas relacionadas con la demanda y la oferta, evaluar la eficacia de los paquetes de políticas y divulgar resultados. Sin embargo, falta un enfoque para evaluar el rendimiento o la eficiencia de las inversiones en iniciativas destinadas a promover el empleo de los jóvenes, lo que exigiría incorporar indicadores objetivos.

- 363.** El orador señala la importancia de vincular la labor relativa a la ACI con otra labor importante de la Oficina. Sin embargo, es preocupante que la labor en el marco de esta ACI se centre solamente en las interacciones entre las políticas de empleo y las políticas de protección social para los jóvenes, sin tener en cuenta las políticas que fomentan la sostenibilidad y los entornos propicios en las empresas, que son la principal fuente de empleo juvenil. También habría que ampliar el alcance de la ACI para abarcar la iniciativa empresarial de los jóvenes, y el desarrollo de las competencias en ese sentido podría ser un área estratégica de intervención. La elección de las políticas macroeconómicas, sectoriales y fiscales adecuadas depende del contexto económico e institucional en el que deban aplicarse; antes de ponerlas efectivamente en práctica conviene llevar a cabo estudios sobre las repercusiones de esas políticas en el mercado de trabajo y sus instituciones regulatorias y administrativas. La referencia que se hace en el documento a los empleos temporales y al trabajo a tiempo parcial involuntario también es motivo de preocupación. La OIT y sus mandantes deben comprender las ventajas resultantes, tanto para las empresas como para los trabajadores, de las formas flexibles de empleo, las cuales no sustituyen a las formas tradicionales de empleo sino que más bien las complementan. Para muchos jóvenes, el trabajo temporal sirve de importante palanca para acceder al empleo permanente. El problema del desempleo juvenil preocupa en grado sumo a los empleadores, y en este ámbito se ha puesto en marcha la iniciativa de establecer la Red Mundial de Aprendizaje para facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias y fomentar la cooperación internacional en la lucha contra este problema.
- 364.** Se deberían recalcar otros dos conceptos en el marco de esta ACI: la necesidad de conectar la enseñanza secundaria con la formación profesional que necesitan las empresas, y el papel de la innovación para estimular la capacidad de aprendizaje de los jóvenes.
- 365.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que las dos prioridades en la crisis del empleo juvenil son las políticas macroeconómicas para determinar el nivel del empleo juvenil y la calidad de los puestos de trabajo y los derechos de los jóvenes en un contexto marcado por la creciente precariedad e inseguridad del empleo de los jóvenes. La mayor parte de la labor de la OIT durante la década anterior, que se caracterizó por un crecimiento lento y una baja demanda, se centró en medidas relativas a la oferta que se revelaron insuficientes para resolver el problema del empleo juvenil. La oradora valora el hecho de que se preste mayor atención a las políticas macroeconómicas centradas en el empleo. También celebra que se ponga énfasis en las medidas eficaces para promover el empleo juvenil y alienta a la Oficina a que se centre en la cantidad y la calidad del empleo y a que tenga en cuenta las opiniones de los jóvenes. Las políticas proactivas de la OIT deberían tener en cuenta todas las perspectivas. Pide aclaraciones sobre las sinergias entre la ACI sobre empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes y el plan de seguimiento de siete años; sobre el número de países que se benefician de la ACI y los criterios para seleccionarlos, y sobre si hay fondos suficientes para financiar la gran cantidad de productos de difusión de conocimientos incluidos en el plan de la ACI. Sugiere que las actividades temáticas de aprendizaje mutuo y los ejemplos de productos reseñados en el anexo deberían centrarse más en las intervenciones relacionadas con la demanda; que convendría prestar más atención en la ACI a los derechos, las normas y la calidad del empleo juvenil, incluidas las estrategias destinadas a abordar la doble discriminación, la negociación colectiva y la promoción de unas relaciones de trabajo estables y directas; y que esta ACI debería vincularse a las ACI relativas a la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo y a la promoción de más y mejores empleos para un

crecimiento incluyente. La oradora solicita información sobre cómo se integrarán adecuadamente a la ACI las medidas relacionadas con la demanda y sobre los recursos disponibles para el desarrollo de capacidades.

- 366.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Congo subraya la importancia de las estrategias sostenibles en el plano nacional, teniendo en cuenta las circunstancias de cada país, para promover el trabajo decente para los jóvenes. En África ha habido una expansión sustancial de la economía informal como resultado de la crisis, lo que requiere la adopción de políticas para corregir los déficits de empleo y competencias de los jóvenes, y para promover más y mejores empleos, pasantías de calidad y la transición a la economía formal. Se necesita un enfoque multidisciplinario que recopile las mejores prácticas y competencias para el desarrollo de capacidades. Los resultados concretos obtenidos en el marco de la ACI deberían verse claramente, en particular las políticas macroeconómicas favorables al empleo de los jóvenes y las instituciones de mercado de trabajo incluyentes. La OIT debería seguir desempeñando un papel de liderazgo fomentando la colaboración con los asociados para el desarrollo.
- 367.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia indica que Turquía, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Albania, la República de Moldova y Georgia suscriben la declaración. La oradora dice que la resolución de 2012 y el llamado a la acción pueden ayudar en gran medida a promover el empleo de los jóvenes en el marco de las estrategias nacionales. Los esfuerzos que actualmente se despliegan en todo el mundo están en consonancia con los realizados a nivel de la UE, que incluyen la adopción de programas de garantía del empleo de los jóvenes, la Alianza Europea para la Formación de Aprendices y una recomendación sobre las pasantías de calidad. La inversión en los jóvenes debería ser una prioridad política. La adecuación de las competencias profesionales a las necesidades del mercado de trabajo es fundamental para abordar este problema, y también es vital a tal fin la cooperación con los interlocutores sociales y los países. La estrategia relativa a la ACI también debería apuntar al fortalecimiento de la igualdad de género y facilitar apoyo específico a los grupos de jóvenes desfavorecidos. La divulgación de los resultados y el intercambio de conocimientos y experiencias son cruciales para ayudar a los mandantes a entender cuáles son las medidas eficaces para promover el empleo de los jóvenes. Así pues, la UE acoge con satisfacción las iniciativas de la OIT para identificar enfoques estratégicos y productos clave y el establecimiento de un equipo de trabajo mixto integrado por funcionarios de la sede y del terreno. Para lograr un impacto real en la aplicación de la ACI, debe haber criterios claros y transparencia en la selección de los países. En lo que respecta a la expansión de las alianzas externas sobre el empleo juvenil, hay que fomentar la participación de las organizaciones de jóvenes representativas.
- 368.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán dice que el llamado a la acción de 2012 es una base apropiada para mejorar el empleo y el desarrollo de las competencias para los jóvenes. La tasa de desempleo de los jóvenes difiere entre las distintas subregiones del grupo de Asia y el Pacífico, por lo que es esencial tener en cuenta las diversas necesidades de los mandantes a la hora de abordar el problema. Deberían extraerse enseñanzas de las intervenciones y políticas que han sido eficaces en el pasado para aumentar la cantidad y la calidad del empleo juvenil. El orador dice que su grupo aboga por la aplicación de políticas eficaces para mitigar el aumento de la proporción de jóvenes en situación de desempleo de larga duración, especialmente de jóvenes sin empleo, educación o formación. El ASPAG apoya la estrategia centrada en crear conocimiento sobre cuáles son las medidas más eficaces para promover el empleo de los jóvenes y en adaptar el desarrollo de capacidades al contexto específico de cada país. Con el fin de ampliar la aplicación de la ACI, insta a la Oficina a que haga balance de las iniciativas mundiales sobre el empleo de los jóvenes y busque sinergias con ellas.

369. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica dice que la OIT debe asumir su liderazgo en la adopción de medidas para afrontar la crisis del empleo de los jóvenes y promover así la cohesión social. Algunos programas de países del GRULAC para luchar contra el desempleo juvenil han demostrado su eficacia y podrían imitarse en otros países. Es responsabilidad de la OIT liderar el esfuerzo en pro del empleo de los jóvenes, en colaboración con otras organizaciones internacionales. Para que las políticas tengan un impacto significativo es necesario que se adapten a los distintos países; en ese sentido, el rol de las oficinas regionales es fundamental. Los ministerios de educación deberían trabajar de la mano de las empresas para promover la formación profesional y universitaria que prepare a los jóvenes para su inserción al mundo laboral. Aunque las pasantías de calidad contribuyen de manera crucial a apoyar la transición del mundo estudiantil al mundo laboral, no deben convertirse en la norma en detrimento de los puestos de trabajo fijos para los jóvenes; es fundamental que los jóvenes puedan incorporarse al sistema de empleo formal. El orador expresa su satisfacción por el enfoque de la ACI centrado en los jóvenes desfavorecidos. Los gobiernos y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) deberían participar en la formulación del programa de creación de capacidad impulsado por la OIT. Al orador le interesa conocer en base a qué criterios se seleccionan los países piloto. La Oficina debería evitar duplicaciones con otras ACI para maximizar el rendimiento de los fondos disponibles para el empleo juvenil. Toma nota con agrado de la voluntad de impulsar la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, aunque este tipo de cooperación no sustituye a los compromisos de ayuda oficial al desarrollo.
370. *Hablando en nombre de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)*, un representante del Gobierno de Camboya apoya las estrategias presentadas en el documento. En particular, expresa su respaldo a la divulgación de la información sobre las iniciativas piloto y a la expansión de las alianzas externas.
371. *Una representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que, a pesar de la elevada tasa de desempleo juvenil que se registra en la Federación de Rusia, el Gobierno ofrece niveles importantes de asistencia a los jóvenes desempleados, y se estima que el 72 por ciento de los jóvenes que utilizan los servicios de empleo disponibles acaban encontrando empleo. Se han establecido diversas medidas para ayudar a los jóvenes a desarrollar competencias y obtener calificaciones, incluidas prácticas laborales temporales para los jóvenes de 18 a 20 años de edad, pasantías y cursos de formación profesional. También se imparten cursos de formación profesional a las mujeres que han dejado de trabajar para cuidar de sus hijos, lo que les permite continuar con sus carreras. La oradora da las gracias a la Oficina por el apoyo que ha brindado a su país en la formulación de la política de empleo juvenil.
372. *Una representante del Gobierno de Suiza* pone de relieve la pertinencia de las tres propuestas que figuran en el documento: establecimiento de un proceso de intercambio mutuo de conocimientos, fortalecimiento de las alianzas de colaboración externas y continuidad de las evaluaciones y los exámenes sobre políticas. Subraya la necesidad de mantener bases de datos sobre las políticas de forma permanente.
373. *Un representante del Gobierno de México* dice que para su Gobierno el empleo juvenil constituye una prioridad. A través de un incremento en la cantidad de las pasantías y prácticas profesionales, los jóvenes podrán desarrollar sus competencias y adquirir experiencia, lo que facilitará la transición escuela-trabajo. El orador apoya la estrategia relativa a esta ACI, en particular porque busca el fortalecimiento de los conocimientos técnicos.

374. *Un representante del Gobierno de Bulgaria* dice que la crisis del empleo juvenil es un desafío común y sólo podrá resolverse a través de la coordinación y la cooperación a escala mundial con la participación del G-20 y de la comunidad internacional. A principios de 2014 el Gobierno de Bulgaria implantó y financió un plan nacional de aplicación del Sistema Europeo de Garantía de Empleo Juvenil para ayudar a los jóvenes de hasta 29 años de edad a encontrar empleo, pasantías, prácticas profesionales o formación continua adecuada. Con la implantación de nuevos programas financiados por el Fondo Social Europeo se agilizará la aplicación del plan.
375. *Una representante del Gobierno de la India* está de acuerdo en que se otorgue importancia a la evaluación de las políticas basadas en datos empíricos y a la detección de las lagunas de conocimiento. Acoge con beneplácito las iniciativas propuestas para aumentar el empleo y el desarrollo de las competencias para los jóvenes. Mediante la puesta en común de experiencias en diferentes ámbitos, y asegurando que las políticas y las ACI se complementen entre sí, se podrá optimizar el uso de los recursos y lograr sinergias. El Gobierno de la India está tomando medidas para sacar provecho de su transición demográfica, y está aplicando políticas activas de mercado de trabajo para promover el empleo entre los grupos desfavorecidos y los habitantes de las zonas rurales. El Gobierno ha dado prioridad al desarrollo de las competencias, especialmente para los jóvenes, y ha formulado un plan que tiene como objetivo aumentar el número de personas calificadas a 500 millones en 2022. La ACI debería abordar el subempleo y el sector informal, particularmente en las zonas rurales.
376. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* apoya la estrategia propuesta por la Oficina, cuyo objetivo es crear y difundir mejores prácticas y fortalecer la capacidad técnica de los mandantes. Solicita más información sobre la relación entre la ACI y el plan de seguimiento de siete años. Está de acuerdo en que hay que centrar los esfuerzos en los jóvenes desfavorecidos y le alienta comprobar que la investigación concuerda con el inventario de conocimientos que se realizó en 2013. Toda base de datos que se cree sobre el empleo de los jóvenes debería actualizarse con regularidad. Felicita a la Oficina por sus esfuerzos globales para hacer frente a este problema.
377. *Un representante del Gobierno de China* espera que la plataforma de intercambio de conocimientos se implante lo antes posible. Una base de datos mundial sobre las políticas de empleo juvenil debería hacer referencia a las condiciones nacionales específicas de cada país. La creación de comunidades de intercambio de prácticas ayudaría a compartir experiencias y a potenciar el desarrollo de capacidades. El orador manifiesta su satisfacción por el hecho de que la OIT esté trabajando con otros organismos de las Naciones Unidas. La mejor manera de abordar el empleo juvenil es hacer un uso óptimo de los recursos existentes y de los conocimientos y la experiencia de la OIT, y pedir a los países que tomen medidas específicas. Dice que la creación de empleo juvenil, especialmente para los jóvenes que se han graduado recientemente, es una de las máximas prioridades de su país.
378. *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) agradece el apoyo expresado por los oradores, en particular respecto a nuestro enfoque en las medidas más eficaces y en la necesidad de profundizar el análisis y disponer de más datos empíricos sobre las políticas que están arrojando los resultados que el Consejo de Administración y los mandantes pretenden lograr. La oradora insiste en que no se pueden abordar todos los aspectos del empleo de los jóvenes; se necesita un enfoque centrado y estratégico. Señala que algunas de las cuestiones planteadas se están tratando en el marco de los 19 resultados y a través de otras ACI.
379. *Una representante del Director General* (Directora, EMPLOYMENT) dice, para responder a las cuestiones planteadas, que se procederá a un estudio detallado del impacto

que irá más allá del análisis de la eficiencia o la evaluación del desempeño de los proyectos. La estrategia y los productos de la ACI son de hecho un subsegmento del plan de seguimiento de siete años. Se han previsto varios productos en relación con las intervenciones para incidir en la demanda; la calidad del empleo; los derechos; la segmentación del mercado de trabajo y los grupos de jóvenes desfavorecidos. Se están creando sinergias con otras ACI, en particular con la ACI sobre la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente, con miras a facilitar un entorno propicio para las empresas, marcos macroeconómicos favorables al empleo y estrategias sectoriales. También se establecerán vínculos más sólidos con la ACI sobre la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo. Los países elegidos para participar en la ACI serán aquellos con los que la OIT pueda adquirir experiencia y mejorar sus herramientas de política o los que presenten un potencial para ampliar los resultados y/o ensayar nuevos enfoques. No obstante, los resultados sentarán las bases de todas las actividades de cooperación técnica de la OIT en este ámbito.

- 380.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* pone de relieve las siguientes necesidades fundamentales en relación con el empleo de los jóvenes: innovación constante para permitir la creación de empleo para los jóvenes; espíritu empresarial para que los jóvenes puedan crear sus propias oportunidades de empleo; eficiencia tanto en los recursos como en las políticas; enlace educativo con la capacitación para el trabajo; facilidades para que los jóvenes accedan formalmente al mundo del trabajo y para que las empresas se incorporen a la economía formal; contratación flexible; consultas con los trabajadores, los empleadores y las empresas; y empresas sostenibles.
- 381.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que es alentador que los gobiernos estén de acuerdo en la importancia, no sólo de crear empleos, sino de crear empleos de calidad basándose en las normas internacionalmente convenidas; además, añadiría el aspecto de la calidad a la lista de puntos a que ha hecho referencia el coordinador del Grupo de los Empleadores.

Resultado

- 382.** *El Consejo de Administración pidió al Director General que tomase en consideración estas pautas de orientación al poner en práctica la estrategia relativa a la ACI sobre empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes.*

(Documento GB.320/POL/1, párrafo 29.)

Segundo punto del orden del día

Esfera de importancia decisiva sobre productividad y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas (documento GB.320/POL/2)

- 383.** *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Empresas (ENTERPRISES)) presenta el documento. Dice que el trabajo se llevará a cabo a diferentes niveles y que se recopilará información a través de diferentes canales y fuentes, como grupos de empresas participantes y grupos de control, datos de micropanel de diversos países y análisis macroeconómicos de diferentes países. Debe crearse un marco de resultados para que esta ACI pueda ser evaluada en su conjunto. La Oficina se enfrenta a

dificultades relativas al alcance y la escala. La experiencia adquirida permitiría mejorar las condiciones de trabajo y aumentar la productividad, a través de la adopción de respuestas de políticas y de mercado; posteriormente, esa experiencia podría ponerse a disposición de otros países en forma de reseñas de políticas y notas de información técnica.

- 384.** *La coordinadora del Grupo de los Empleadores* reitera el apoyo de su Grupo a esta ACI. Sin embargo, expresa su decepción por el enfoque restringido adoptado por la Oficina, que podría reducir el impacto y la utilidad de la labor de la OIT en este ámbito e impedir que los Estados aprovechen una importante oportunidad para fundamentar debidamente las políticas gubernamentales. El plan de trabajo presenta tres deficiencias: el concepto de productividad y la forma de medir ésta, la falta de atención a la relación existente entre la informalidad y la productividad y el hecho de que prácticamente se ignore la función de un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles. El vínculo existente entre las inversiones en productividad y la rentabilidad de esas inversiones debe ser objeto de trabajos de investigación y análisis fundados en datos empíricos. Las condiciones de trabajo no son el único factor que influye en la productividad; también hay que tener en cuenta el contexto macroeconómico y el entorno empresarial.
- 385.** La oradora advierte que en el documento se señala que es necesario distinguir entre productividad como concepto general, referido a la relación entre los insumos y los productos, y la productividad laboral, es decir, la producción por trabajador por unidad de tiempo. Evidentemente, la productividad laboral es importante. La relación entre las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas (PYME) y el aumento de la productividad es más compleja y recíproca de lo que se refleja en el documento. La oradora hace hincapié en la necesidad de que los encargados de la formulación de las políticas centren estratégicamente las reformas en medidas para crear un entorno favorable al crecimiento de las PYME. Señala que es preciso hacer una clara distinción entre las condiciones en las empresas del sector formal y del sector informal, y no confundir los problemas que son intrínsecos a las PYME con los que se refieren a las causas, consecuencias y problemas asociados con la informalidad. Asimismo, expresa su preocupación debido a que no se alienta lo suficiente la creación de PYME en la economía formal y su crecimiento sostenible. Destaca que la instauración de un entorno favorable a la actividad económica y a las empresas para que las PYME puedan crecer, mantenerse y generar puestos de trabajo en la economía formal debería ser también una prioridad de esta ACI. Tras observar que no parece que las conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007 hayan servido de orientación, dice que debe seguir impulsándose la integración en el plan de trabajo de la ACI de cuestiones relativas al crecimiento empresarial y la instauración de un entorno propicio más amplio para las PYME.
- 386.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* destaca la importancia de la cuestión y recuerda que las PYME a menudo pagan salarios bajos y están poco cubiertas por los convenios colectivos, y que con frecuencia los sindicatos se enfrentan a obstáculos en esas empresas. La oradora muestra su preocupación por el hecho de que, aunque la ACI propone algunos buenos elementos de trabajo, éstos se exponen en la parte del documento titulada «Fundamento». Por consiguiente, debería haber acuerdo sobre el fundamento de la propuesta antes de proseguir los trabajos. En esta parte del documento se plantea la hipótesis de que el aumento de la productividad permite mejorar las condiciones de trabajo. La oradora advierte que ello no es posible si no se refuerzan los derechos y las instituciones del mercado de trabajo, entre otras la negociación colectiva. Su Grupo está a favor de la mejora de la productividad en las PYME, pero a condición de que el objetivo sea ofrecer trabajo decente y salarios dignos.
- 387.** La labor en el marco de la ACI debe permitir que se aborde el reto de la organización de los trabajadores en las PYME y tener por objeto la defensa de los derechos de los

trabajadores y la creación de mecanismos para mejorar la productividad. Además, la oradora indica que la OIT debería centrarse en aquellos mecanismos que permitan ampliar la negociación colectiva a las PYME, especialmente en los países en desarrollo. El papel que desempeñan las cadenas de suministro es importante, como también lo es el del gobierno en lo que se refiere a la adjudicación de contratos y el desarrollo industrial. A su Grupo le preocupa seriamente el proyecto del Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO), sobre todo porque se ha aplicado en empresas que no tienen sindicatos y que vinculan los aumentos de salario a la mejora de la productividad fuera de la negociación colectiva. El Grupo de los Trabajadores celebra que se reconozca la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en las PYME y acoge con agrado las actividades interdepartamentales que se mencionan en el párrafo 16 del documento. El éxito de esta ACI dependerá de la capacidad para asignar más recursos a mejorar las condiciones de trabajo, corregir las deficiencias de representatividad y promover la negociación colectiva en las PYME. La oradora observa que en el párrafo 19 la ACI refleja el contenido de los debates sobre las empresas sostenibles que tuvieron lugar en la reunión de 2007 de la Conferencia Internacional del Trabajo, y reitera la esperanza de que las normas enumeradas en el anexo de las conclusiones adoptadas por la Conferencia serán tenidas en cuenta, y que se alentará su ratificación y aplicación. Refiriéndose al párrafo 25, señala que la política industrial de los países debe promover mejores condiciones de trabajo y mayor productividad en las PYME. La documentación elaborada por la Oficina sobre el entorno propicio debería tratar cuestiones como los salarios, las condiciones de trabajo, la negociación colectiva, el diálogo social, el respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, la protección social y la educación y la formación continua, y ACTRAV debería participar en la elaboración de esa documentación. La oradora se pregunta por qué no hay ningún vínculo con la ACI sobre la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo y solicita a la Oficina que indique qué países estarán cubiertos por esta ACI. En conclusión, los trabajos deberían enmarcarse en el contexto de los valores de la OIT, los derechos, la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva con miras a promover el trabajo decente; también debería examinarse la función de los gobiernos y de las cadenas de suministro.

- 388.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia dice que los siguientes países: Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Albania, Noruega, República de Moldova, Armenia y Georgia suscriben la declaración. Tras señalar que la mayoría de las empresas europeas son PYME y que es preciso invertir en el crecimiento y el potencial de innovación de estas empresas en aras de la prosperidad futura — como se reconoce en la Estrategia Europa 2020 — reconoce que la productividad de las PYME podría mejorarse mediante la inversión en los trabajadores y las condiciones de trabajo, en particular la seguridad y la salud en el trabajo. Apoya el establecimiento de vínculos con el Programa de Trabajo Decente y con otras ACI y propone que también se tengan en cuenta otros aspectos de las condiciones de trabajo como el ambiente de trabajo, el equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, y la ordenación del tiempo de trabajo. La Oficina debería explicar mejor los aspectos metodológicos, en particular las teorías en que se sustenta el análisis, los conceptos de productividad utilizados y las relaciones de causalidad establecidas, y explicar los elementos que contribuyen a mejorar la productividad y las condiciones de trabajo. Deben tenerse en cuenta las diferencias entre las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. El acceso a la financiación y a los mercados, la reducción de las cargas administrativas y la iniciativa empresarial deben ser ámbitos prioritarios, sin olvidar la innovación y el progreso técnico, la gestión de los recursos humanos y el diálogo social. La oradora subraya la importancia de que exista un marco legislativo propicio, destaca la función del diálogo social y la cooperación entre los interlocutores sociales, y apoya el desarrollo de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Señala además que se requiere una estrategia de aplicación. La oradora insta a la Oficina a que

preste una atención particular a la resolución de los principales problemas que afrontan los trabajadores y los empleadores en las PYME.

- 389.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Congo dice que el desarrollo del espíritu empresarial, unido a una mano de obra cualificada y a condiciones de trabajo decentes, puede estimular la productividad y la competitividad y sentar las bases para la creación de empresas sostenibles. El marco legislativo, el desarrollo de las competencias profesionales, la seguridad y la protección social son esenciales para la transición de las empresas al sector formal, siendo el principal objetivo dar prioridad a modelos sostenibles de producción y mejorar la situación de los trabajadores. En África, la mayoría de las PYME tienen un tamaño pequeño, su productividad es variable, su crecimiento es lento y los salarios que pagan son bajos. La ACI debe permitir la aplicación de los modelos propuestos en los países en desarrollo, adaptándolos a sus respectivas circunstancias. La inversión en nuevas tecnologías contribuye a aumentar la productividad. Los mandantes y los interlocutores sociales deberían cooperar para realizar los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. Su grupo apoya el enfoque de la ACI. En todo caso, la Oficina tendría que indicar la manera en que podrían transferirse las conclusiones de los estudios realizados en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) a los países en desarrollo y contribuir así a su desarrollo y prosperidad. El orador insiste en la necesidad de tener en cuenta las especificidades de la región al crear más y mejores empleos, asegurar un crecimiento inclusivo y establecer un vínculo entre el desarrollo de las empresas, la productividad y las condiciones de trabajo decentes.
- 390.** *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno de Costa Rica subraya el vínculo existente con la labor sobre la formalización y dice que las microempresas deberían beneficiarse de las intervenciones dirigidas a las PYME. Recordando la respuesta de cinco puntos de la OIT a la crisis económica mundial para las PYME de 2009, la oradora insiste en la necesidad de examinar todos los aspectos del desarrollo de las empresas. Apoya el enfoque de la ACI y señala que las políticas deberían estimular la inversión para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo. La utilización de los mecanismos nacionales existentes es el mejor medio de alentar el diálogo social en las PYME. Deben establecerse normas de protección social mínimas para este tipo de empresas. Es necesario fomentar empresas más ecológicas a fin de favorecer el paso a un modelo económico más respetuoso del medio ambiente. La ACI debería centrarse en las dificultades a medio y largo plazo a las que se enfrentan las PYME; en particular, debería examinar la repercusión futura de la innovación tecnológica y los nuevos modelos de producción. La oradora pide más información acerca de la selección de los países que intervienen en los programas piloto.
- 391.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán reconoce la necesidad de crear sinergias entre las condiciones de trabajo y la productividad y respalda el enfoque aplicado por la Oficina a ese respecto. La ACI debería hacerse eco de las conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007 y la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189). Destaca que el hecho de tener en cuenta tanto el lado de la oferta como el de la demanda y las perspectivas tanto microeconómicas como macroeconómicas permite ampliar nuestros conocimientos. Opina que deben establecerse indicadores para medir los resultados obtenidos en relación con esta ACI. Señala que, debido a los diversos problemas a los que se enfrentan las PYME, la productividad no puede ser una prioridad. Incrementar la sostenibilidad de las empresas contribuiría a aumentar la productividad. La Oficina debería realizar un estudio comparativo entre las regiones sobre las sinergias entre las condiciones de trabajo y la productividad. Asimismo, debería investigar qué otros factores, además de las condiciones de trabajo, podrían contribuir a aumentar la productividad de las PYME.

392. *Una representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que, aunque la OIT hace bien en concentrarse en la cuestión de la productividad, la asistencia prestada por los gobiernos para la elaboración de normas del trabajo también podría incrementar la productividad laboral. Las grandes empresas tienen capacidad para aplicar normas del trabajo, pero las pequeñas empresas se enfrentan a dificultades, debido a los costos que ello entraña. Podrían diseñarse modelos de normas que sirvieran de referencia a las PYME y les permitieran mejorar sus procesos de trabajo y las condiciones laborales.
393. *Un representante del Gobierno de México* destaca que la mejora de las condiciones de trabajo es fundamental para el rendimiento y la competitividad de las empresas. Menciona en particular la relación entre la productividad y las mejoras de las prácticas ambientales. Es necesario compartir buenas prácticas sobre la creación de empleos de calidad y la inclusión en una economía verde. No existe una fórmula única que pueda ser aplicada con éxito en todos los países. Para lograr sinergias a ese respecto, los gobiernos y los interlocutores sociales deben aplicar políticas de empleo que permitan a los trabajadores adquirir nuevas competencias profesionales. Los análisis de la relación costo-beneficio de esas políticas realizados por la Oficina serán fundamentales. Para México, el respeto de los derechos laborales y el aumento de la capacidad productiva de todos los sectores económicos y de todos los grupos de la población constituyen la ruta obligada para convertirse una sociedad más justa e incluyente.
394. *Una representante del Gobierno de Suiza* conviene en que existe un vínculo entre la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo en las PYME. Las condiciones de trabajo decentes mejoran la competitividad de las empresas. Suiza ha apoyado los programas SCORE (Promoción de Empresas Competitivas y Responsables) y *Better Work* desde su creación y ha podido constatar que han obtenido resultados notables. La OIT debería continuar sus investigaciones para obtener datos cuantificables en los que pueda basarse la ACI. La Oficina debería trabajar con el sector privado en el marco de la ACI, especialmente en relación con las cadenas mundiales de suministro. Los párrafos 14 y 29 del documento son especialmente pertinentes. Suiza apoyará a la Oficina en la aplicación de la ACI. La Oficina debería velar por la coherencia de sus actividades en el marco de la ACI y proporcionar más aclaraciones sobre las repercusiones presupuestarias de las actividades.
395. *Hablando en nombre de la ASEAN*, una representante del Gobierno de Tailandia solicita más información sobre el alcance de la ACI y el procedimiento previsto por la Oficina para asignar recursos a esta ACI y a los resultados correspondientes. Es necesario elaborar indicadores para evaluar el impacto de las intervenciones estratégicas y proceder a una evaluación en 2016, antes de que comience el nuevo Marco de Políticas y Estrategias. La oradora aprueba el enfoque interdisciplinario adoptado para la aplicación de la ACI descrito en el párrafo 34, pero pide que se confirme que se han realizado consultas tripartitas siempre que ha sido necesario.
396. *Un representante del Gobierno de Ghana* dice que el programa SCORE ya ha desempeñado un importante papel en el incremento de la productividad de las PYME en un sector económico de su país, y alienta a la OIT a que siga ampliando la aplicación del programa. Afirma que Ghana ha tenido la satisfacción de participar en los trabajos preparatorios llevados a cabo por la OIT para poner en marcha una estrategia de desarrollo de las capacidades de los trabajadores, y espera que la estrategia también pueda beneficiar a otros interlocutores sociales y gobiernos. Su Gobierno seguirá apoyando a las PYME, en colaboración con los organismos competentes.
397. *Un representante del Gobierno de China* dice que hay que tener claro cuáles son los problemas a los que se enfrentan las PYME, tales como el empleo informal, la baja calidad del empleo, la escasa productividad y la falta de condiciones de trabajo decentes. Los

gobiernos deberían crear un entorno favorable y facilitar las sinergias entre las condiciones de trabajo y la productividad. El mercado desempeña un papel determinante por lo que respecta a la asignación de recursos que pueden crear oportunidades para las PYME. Los estudios de la OIT son muy importantes para poder garantizar la protección social básica, formalizar la economía informal y promover el trabajo decente en las zonas rurales. El orador apoya los cuatro objetivos principales de la ACI y espera que se creen plataformas de conocimientos pertinentes.

- 398.** *Una representante del Gobierno de Indonesia* señala que la primera fase del proyecto SCORE en Indonesia ha obtenido buenos resultados y que en la segunda fase se prevé la aplicación de todos los módulos y el reforzamiento del tripartismo. Su Gobierno asigna prioridad a la salud y la seguridad en las PYME, y cuenta con que la OIT le brinde su asistencia para aplicar las prácticas y normas pertinentes.
- 399.** *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) dice que el enfoque de la Oficina debe estar bien centrado para tener un verdadero impacto a lo largo del bienio. Algunas cuestiones relativas a la productividad de las PYME, como la de la fiabilidad energética, quedan fuera del mandato de la OIT. La Oficina ha tenido cuidado de evitar toda duplicación entre las ACI y los 19 resultados. Algunas de las propuestas que se han formulado se refieren a la labor realizada en el marco de los planes de trabajo relativos a los 19 resultados. Afirma que la ACI se basa en los valores fundamentales de la OIT y confirma que todas las intervenciones estuvieron destinadas a los países en desarrollo. Reconoce que las microempresas desempeñan un importante papel, pero recuerda que esta cuestión fue abordada por la Oficina en el contexto de su labor relativa a la formalización.
- 400.** *Un representante del Director General* (Director, ENTERPRISES) añade que el Departamento de Empresas participa en los trabajos que se llevan a cabo en el marco de la ACI sobre la formalización de la economía informal, centrados, entre otras cuestiones, en las microempresas. La ACI que examinamos aquí versa específicamente sobre las PYME, para las que el proceso de formalización no reviste un carácter prioritario. No obstante, existe un vínculo entre ambas esferas.
- 401.** El orador explica que durante el último bienio se ha llevado a cabo una gran cantidad de trabajo de calidad en relación con el entorno propicio, cuestión que sigue siendo prioritaria en el marco del resultado 3, relativo a las empresas sostenibles. Actualmente se insiste en la necesidad de efectuar nuevas evaluaciones, pero también en ayudar a los mandantes a lograr los cambios de políticas y los resultados que desean alcanzar. En varios países se realizarán actividades relativas tanto al entorno propicio como a la productividad y las condiciones de trabajo, lo que permitirá comprender el vínculo entre estas dos dimensiones y explotar su potencial.
- 402.** La Oficina utilizará diversos métodos de investigación en el marco de esta ACI, y no equipará correlación con causalidad. Los datos que permiten establecer la existencia de una relación entre la productividad y las condiciones de trabajo son menos sólidos de lo que las opiniones frecuentemente expresadas darían lugar a entender. La Oficina trabajará en estrecha colaboración con el Departamento de Investigaciones sobre cuestiones de metodología, y vinculará sus actividades a las de la ACI sobre la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente. El orador recuerda que los criterios utilizados para la selección de los países se han basado en la demanda y el apoyo de los mandantes, la idoneidad temática y la viabilidad con respecto a la logística y los recursos.
- 403.** *La coordinadora del Grupo de los Empleadores* dice que la Oficina debería llegar a una comprensión más amplia y perspicaz de la relación entre el desarrollo de las empresas, la productividad y las condiciones de trabajo decentes. Señala que las empresas sostenibles,

siempre que sean productivas, competitivas y rentables, desempeñan un papel fundamental en la creación de empleos y la promoción del trabajo decente. Dice que su Grupo asigna gran importancia a las conclusiones sobre las empresas sostenibles adoptadas por consenso en 2007, que hacen hincapié en los derechos, las normas, la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva, así como la creación de un entorno propicio. La oradora advierte que no conviene centrarse en ninguno de esos aspectos en detrimento de los otros.

- 404.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* también considera que las conclusiones de 2007 deberían orientar los trabajos de la Oficina y que la relación entre el desarrollo de las empresas, la productividad y el trabajo decente debería expresarse de una manera más clara. Le preocupa que en algunos de los programas y actividades que se promocionan actualmente no tengan cabida las cuestiones de las condiciones de trabajo, los derechos en el trabajo o la negociación colectiva. Debe realizarse una reflexión más profunda sobre la finalidad de la labor que debe realizarse y la mejor manera de llevarla a cabo.

Resultado

- 405.** *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomase en consideración estas pautas de orientación al poner en práctica la estrategia relativa a la ACI sobre productividad y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas.*

(Documento GB.320/POL/2, párrafo 37.)

Tercer punto del orden del día

Seguimiento de la Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales

(Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013)

(documento GB.320/POL/3)

- 406.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que las conclusiones de la Reunión técnica tripartita contienen un amplio plan de trabajo destinado a la OIT. Sin embargo, dos áreas del plan deberían reforzarse y recibir más atención: la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes a través de campañas de promoción de los convenios de la OIT que traten de los trabajadores migrantes y la prestación de asistencia técnica a los gobiernos que se muestran dispuestos a ratificarlos, junto con la promoción de las labores que se prestan en los países, incluidas las correspondientes a los PTDP. En segundo lugar, la Oficina debería brindar más asistencia a los mandantes en el marco de los procesos de migración bilaterales y regionales con objeto de garantizar su participación y de centrarse más en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en los debates y acuerdos sobre migración, en especial a través de la promoción de los acuerdos tipo que figuran en la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86). La OIT debería aprovechar su presidencia del Grupo Mundial sobre Migración (GMG) en 2014 para promover los convenios sobre los trabajadores migrantes, el trabajo decente de los trabajadores migrantes y el tripartismo, el diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas de migración. Habría que identificar las deficiencias de los programas de migración laboral temporal y evaluar las repercusiones negativas de los programas de migración circular, en especial en relación con el derecho de sindicación y de negociación colectiva. La OIT debería tomar la iniciativa de elaborar una política de contratación equitativa, asignar recursos para la

preparación de directrices basadas en las normas internacionales del trabajo y convocar una reunión tripartita de expertos para examinarlas. Las actividades de sensibilización de la Oficina no deberían limitarse a destacar las contribuciones económicas de los trabajadores migrantes, sino también abarcar sus contribuciones sociales y culturales. El Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) debería centrarse en mayor medida en el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales en el ámbito de la migración laboral. También deberían elaborarse indicadores apropiados con los socios del GMG a fin de integrarlos en la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015.

407. La oradora declara que su Grupo acoge con beneplácito la propuesta de examinar la migración laboral en una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con la condición de que se centre en uno o varios temas específicos que aún no se han tratado adecuadamente, como la utilización de acuerdos tipo para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, la necesidad de abordar los abusos relacionados con la contratación o la difícil situación de los migrantes en situación irregular. Debería organizarse un foro para celebrar regularmente discusiones tripartitas sobre los retos que plantean las migraciones laborales. Por último, las cuestiones migratorias deberían tomarse en consideración en las ACI y en el nuevo Marco de Políticas y Estrategias.
408. *La coordinadora del Grupo de los Empleadores* acoge con satisfacción las conclusiones constructivas y equilibradas adoptadas por la Reunión. Mientras que los trabajadores se centran en un enfoque basado en los derechos, los empleadores piden la promoción de políticas que respondan a las necesidades del mercado de trabajo y tomen en cuenta las contribuciones económicas de los trabajadores migrantes. Los dos programas no son contradictorios, sino complementarios. Asimismo, en la sección II del documento no figuran varios puntos de consenso: la necesidad de desarrollar prácticas óptimas para facilitar una migración laboral segura, ordenada y regular; la promoción de una imagen positiva de los trabajadores migrantes; el reconocimiento de la movilidad laboral como factor de crecimiento sostenible; y la promoción de políticas coherentes, exhaustivas, compatibles y transparentes para gestionar con eficacia la migración laboral.
409. La oradora insta a la OIT a seguir preservando el carácter tripartito de los debates sobre la migración laboral, incluso en las reuniones organizadas bajo los auspicios del GMG. Debería asignarse una financiación adecuada para las actividades que la Oficina realiza en esta esfera. Además, habría que considerar la posibilidad de nombrar especialistas regionales en migración laboral, y se debería desarrollar la capacidad de recopilación de datos de la Oficina. En el sector privado, se están llevando a cabo varias iniciativas para fomentar las prácticas de contratación responsables y éticas; los gobiernos deberían tomar conocimiento de las prácticas óptimas establecidas en esa esfera.
410. *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno de Costa Rica pone énfasis en la necesidad de fortalecer la función de liderazgo de la OIT en el GMG y en el grupo de trabajo sobre migración de los trabajadores poco calificados establecido en el marco de la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD) que dirige el Banco Mundial. La OIT, con su estructura tripartita única y su enfoque basado en los derechos, puede desempeñar un papel fundamental y contribuir a velar por que la migración laboral se integre de manera adecuada en la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. El GRULAC hace suyas las conclusiones. Considera que la creación de capacidad en todos los niveles es esencial para asegurar un espacio político adecuado para los mandantes de la OIT. Por lo tanto, el GRULAC apoya los mecanismos propuestos para mejorar la difusión de información sobre la labor de la Oficina en el ámbito de la migración laboral.

411. La oradora recuerda que en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo celebrada en Medellín, Colombia, en noviembre de 2013, los participantes acordaron colaborar en la elaboración de un mecanismo hemisférico que podría facilitar el reconocimiento de las contribuciones nominales a la seguridad social y los derechos de pensión de los trabajadores migrantes en los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Su grupo apoya el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo, especialmente en sectores con una alta proporción de trabajadores migrantes. La oradora apoya la propuesta de celebrar una discusión general sobre la migración laboral en una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
412. *Un representante del Gobierno de China*, hablando también en nombre de la República de Corea, Filipinas, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Nepal, Pakistán, Singapur, Tailandia y Viet Nam, declara que la transferibilidad de las competencias facilitaría mucho la migración laboral y reduciría la discriminación. Insta a la Oficina a seguir trabajando para facilitar el reconocimiento mutuo de las competencias entre los países de origen y de destino, y alienta a la Oficina a estudiar las posibilidades de colaboración en temas como la certificación y la acreditación de las competencias. También subraya la importancia de la colaboración en la recopilación de datos.
413. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia declara que Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega, República de Moldova, Armenia y Georgia suscriben su declaración. Insta a la Oficina a sacar partido de su función de liderazgo en el GMG para fomentar la coordinación entre todos los organismos pertinentes del sistema de las Naciones Unidas. Las esferas clave para la labor futura que requieren la acción internacional conjunta incluyen: dar a conocer las contribuciones positivas de los migrantes; la contratación ética; las investigaciones sobre la reducción de los costos económicos y sociales de la migración; y el desarrollo de indicadores para la posible inclusión de la migración en la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. Se debería tomar debidamente en consideración la migración laboral en la formulación del próximo Marco de Políticas y Estrategias; de hecho, la oradora estima que es una esfera de importancia decisiva. Apoya la propuesta formulada en materia de divulgación y comunicación, y la realización de actividades conjuntas con el Centro de Turín, y apoya, en principio, la idea de celebrar una discusión general sobre migración laboral en una futura reunión de la Conferencia.
414. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Congo declara que para asegurar la movilidad laboral en los planos regional e internacional es necesario tomar medidas apropiadas para garantizar el respeto y la protección de los derechos de los migrantes; evaluar las repercusiones de la migración internacional en el desarrollo sostenible; y fortalecer las alianzas y la cooperación. El orador apoya las conclusiones de la Reunión. La OIT podría ayudar a los Estados Miembros a armonizar sus políticas de empleo y de migración laboral; a promover las prácticas óptimas en la materia, y a determinar cómo la migración podría contribuir al logro de algunos de los posibles objetivos de desarrollo después de 2015. En África, el componente de migración laboral del Plan de Acción de Ouagadougou+10 servirá de marco para la aplicación de una política coherente en materia de migración. El grupo de África está de acuerdo con las esferas clave para la labor futura y destaca el reconocimiento que merecen las contribuciones de los migrantes a la economía y al desarrollo. El orador apoya la propuesta de celebrar una discusión general en una futura reunión de la Conferencia.
415. *Hablando en nombre de la ASEAN*, un representante del Gobierno de Viet Nam felicita a la Oficina por las prioridades que ha adoptado a corto y mediano plazo en materia de migración laboral. Se debe dar prioridad a la prestación de asistencia a los mandantes con el fin de mejorar la formación y el desarrollo de las competencias profesionales; elaborar

un amplio programa de información destinado a los trabajadores que abarque el período anterior a su partida del país de origen y el período posterior a su llegada al país de destino; crear capacidad para aplicar prácticas de contratación coherentes y equitativas; promover la cooperación en materia de migración laboral; y establecer un marco regional e internacional de reconocimiento de las competencias y las certificaciones. En la región, existe un marco de reconocimiento de las competencias profesionales a los efectos de facilitar la migración laboral entre los países de la ASEAN. El orador expresa su agradecimiento por la ejecución del Proyecto TRIANGLE-ASEAN de la OIT relativo a la migración laboral. Mediante sus procesos tripartitos, la OIT tiene una posición estratégica para alcanzar los resultados de trabajo decente en materia de migración laboral. La OIT debe aprovechar su posición de liderazgo en el GMG para promover el trabajo decente en la migración laboral y la inclusión de la migración laboral en la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. El orador apoya el proyecto de decisión.

416. *Una representante del Gobierno de Indonesia* conviene en que la promoción de una mayor sensibilización respecto de las contribuciones de los migrantes al desarrollo de los países de origen y de destino generará una imagen más positiva de los trabajadores migrantes y contribuirá a impedir las actitudes discriminatorias a su respecto. La protección de los derechos de los trabajadores migrantes es una prioridad para su Gobierno, que ya ha tomado varias medidas para mejorar la gestión de la migración laboral.
417. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* felicita a la Oficina por los esfuerzos realizados para convertir las conclusiones de la Reunión en propuestas de acción concreta. La oradora toma nota con satisfacción de que la OIT se propone utilizar su presidencia del GMG para seguir promoviendo el Programa de Trabajo Decente; impulsar los resultados del Diálogo de Alto Nivel de Naciones Unidas sobre Migración Internacional y Desarrollo; y potenciar las sinergias con otras organizaciones pertinentes. Al tomar nota de la labor sobre contratación que realiza la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la oradora insta a la OIT a compartir con la OIM sus conocimientos especializados sobre las normas de la OIT en la materia y las relaciones con los interlocutores sociales. La oradora celebra la labor de investigación y recopilación de datos sobre la migración laboral realizada por la OIT, y pregunta de qué manera se integrarán esos esfuerzos en el programa de investigación. Las actualizaciones y las revisiones periódicas de las bases de datos sobre prácticas óptimas que acompañan el Marco multilateral no vinculante de la OIT para las migraciones laborales y los intercambios que se realicen al respecto serán muy útiles para los mandantes. La oradora espera con interés el informe sobre la migración laboral que el Director General presentará en la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y declara que apoya, en principio, la celebración de una discusión sobre la migración laboral en una futura reunión de la Conferencia, siempre que la discusión se centre en un tema que corresponda al mandato y la experiencia de la OIT. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
418. *Un representante del Gobierno de la India* acoge con beneplácito las iniciativas de la OIT destinadas a integrar la migración laboral en la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. La participación de la OIT en la iniciativa que tiene por objeto revisar la eficacia de los acuerdos bilaterales y los memorandos de entendimiento de migración laboral debe ir más allá de las prácticas de contratación a fin de incluir la promoción de la protección social y la transferibilidad de sus prestaciones. La promoción de la movilidad laboral y de la transferibilidad de las competencias entre las regiones geográficas constituye una respuesta política eficaz al creciente desempleo. La oradora celebra la participación de la OIT en el GMG y la KNOMAD, así como en las actividades de investigación planificadas para crear una base de datos sólida y reforzar las metodologías estadísticas elaboradas para analizar la migración. La gobernanza de la migración laboral debería realizarse de manera que se logre una situación en la que tanto

los países de origen como de destino salgan igualmente favorecidos. El Gobierno de la oradora apoya el proyecto de decisión.

419. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* acoge con satisfacción las conclusiones de la Reunión y pide a la OIT que las utilice para ayudar a los Estados Miembros a mejorar su legislación laboral y a elaborar sus políticas migratorias. Para su país, los temas más urgentes tratados en el documento son los siguientes: la protección efectiva de los trabajadores migrantes, en particular, de los trabajadores poco o medianamente calificados; el reconocimiento de la certificación de las competencias; y la necesidad de evaluar las necesidades del mercado de trabajo. El orador lamenta el cierre de la unidad de migración de la Oficina de País de la OIT en Moscú en 2011 y solicita el examen de la labor realizada por dicha unidad. Se debería seguir examinando la propuesta de celebrar una discusión sobre la migración laboral en una reunión de la Conferencia.

420. *Un representante del Gobierno de Zimbabwe* acoge con beneplácito la decisión del Director General de presentar un informe sobre la migración laboral en ocasión de la 103.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, pues la discusión del informe será un aporte a las deliberaciones de la reunión de Ouagadougou+10 prevista en septiembre de 2014, en la que la migración laboral será un tema importante. El orador insta a la Oficina a seguir trabajando con las comunidades económicas regionales sobre las iniciativas específicas emprendidas en las respectivas regiones de África y celebra las prioridades a corto y mediano plazo propuestas por la Oficina.

421. *Un representante del Gobierno de México* declara que el Consejo de Administración debería promover la participación activa y constructiva de la OIT en el seguimiento del Diálogo de Alto Nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Migración Internacional y el Desarrollo, con miras a ayudar a los Estados Miembros y otras partes interesadas en la formulación de las políticas públicas sobre la migración laboral; la promoción de la creación de capacidad; el fortalecimiento del diálogo social y la cooperación; y el fomento de las sinergias entre todos los actores interesados, en particular con la OIM, con el fin de evitar la duplicación de esfuerzos y el desperdicio de los recursos. La OIT debe contribuir en los trabajos preparatorios a fin de garantizar la inclusión de la migración en la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. El Gobierno del orador apoya el proyecto de decisión y, en particular, la propuesta de la Oficina de celebrar una discusión sobre la migración laboral en una futura reunión de la Conferencia.

422. *Una representante del Gobierno de Colombia* presenta un panorama general de las diversas estrategias transversales que su Gobierno ha desarrollado para garantizar los derechos de los trabajadores migrantes, no sólo de los colombianos que trabajan en el extranjero, sino también de los trabajadores migrantes que vienen a Colombia. La oradora celebra la renovación de la página web del Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT) y la mejora de la base de datos en línea sobre buenas prácticas. Toma nota del papel que el Proyecto Migrandina ha desempeñado para los países andinos, y declara que cuenta con que continúe la cooperación de la Oficina.

423. *Una representante del Gobierno de Panamá* acoge con satisfacción las prioridades a corto y mediano plazo propuestas por la Oficina, y expresa la esperanza de que las conclusiones de la Reunión contribuyan a que se dé a la migración laboral la atención que merece en los debates internacionales y en la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. Mediante la asistencia técnica y la cooperación internacional, es importante promover las oportunidades de formación para los trabajadores poco y medianamente calificados y para los trabajadores de edad con el fin de lograr un mejor equilibrio entre la oferta y la demanda del mercado laboral; aumentar la sensibilización en los países de destino a fin de lograr que el reconocimiento y la certificación de las competencias se

conviertan en una realidad; y mejorar las sinergias entre todas las organizaciones internacionales pertinentes a fin de optimizar la comunicación y la difusión de información. El Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales es un instrumento de política importante para mejorar la gobernanza de la migración laboral. Desde 2010, su Gobierno ha puesto en práctica varios procesos de regularización de trabajadores migrantes, lo que ha beneficiado a más de 30 000 extranjeros a quienes se ha expedido permisos de trabajo y se ha incorporado al sistema de seguridad social. El orador apoya el proyecto de decisión.

424. *Una representante del Gobierno de Egipto* subraya la importancia de velar por que los países de destino reconozcan los derechos de los trabajadores migrantes. Su Gobierno ha organizado reuniones y videoconferencias en las que se evaluaron las necesidades de los migrantes egipcios en los países de destino, así como en su país de origen. En agosto de 2014 se celebrará una conferencia con el fin de aumentar la sensibilización acerca de las cuestiones migratorias de la segunda y tercera generación de egipcios que viven en el extranjero.
425. *Una representante del Director General* (Directora, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)) declara que se ha reforzado recientemente la labor en el ámbito del reconocimiento y la certificación de las competencias con la contratación de un especialista principal experto en la materia. En relación con la solicitud de una campaña de promoción de la ratificación y aplicación de los convenios pertinentes, es necesario elaborar planes de acción, como se ha hecho en el pasado con otros grupos de normas. Sin embargo, esto requerirá que el Consejo de Administración realice un debate sobre la cuestión. Las normas de la OIT se utilizan como referencia en la revisión de los acuerdos multilaterales y bilaterales. En lo que se refiere a la cuestión de la contratación equitativa, la OIT ha emprendido una iniciativa que reúne a diferentes departamentos y oficinas en el terreno a los efectos de reforzar los conocimientos de las prácticas nacionales e internacionales de contratación en el plano mundial. En cuanto a la cuestión de la divulgación, la OIT y el Gobierno de Suiza han firmado una alianza estratégica de aprendizaje que comprende la elaboración de una estrategia de comunicación. Con respecto a la coordinación interna, las ACI ofrecen una base para reunir las diferentes esferas de trabajo de la Oficina con el fin de centrarse en la migración laboral.

Decisión

426. *El Consejo de Administración:*

- a) tomó nota del informe final de la Reunión técnica tripartita sobre la migración laboral y autorizó al Director General a publicar dicho informe así como las conclusiones de la Reunión;***
- b) apoyó las prioridades a corto y mediano plazo propuestas por la Oficina, y***
- c) solicitó a la Oficina que presentase al Consejo de Administración, en su 322.ª reunión (noviembre de 2014), una propuesta relativa a la posibilidad de seleccionar un punto relativo a la migración laboral, con miras a la celebración de una discusión general en una futura reunión de la Conferencia.***

(Documento GB.320/POL/3, párrafo 28.)

Cuarto punto del orden del día

Informe para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) en la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.320/POL/4)

427. *Una representante del Director General (Directora, WORKQUALITY) presenta el documento.*
428. *La coordinadora del Grupo de los Empleadores agradece a la Oficina la oportunidad de comentar el documento con tanta antelación y propone que se incluyan dos temas más: el fortalecimiento de la base de conocimientos globales sobre la protección de los trabajadores y una discusión sobre las actividades de la OIT para la creación de capacidad nacional en materia de inspección del trabajo. La discusión recurrente no es una oportunidad para celebrar una discusión general, sino una herramienta de gobernanza; pese a todo, el documento presta mucha atención a generalizaciones sin documentar y a una serie de propuestas en materia de políticas sobre cuestiones polémicas. Es poco probable que, tal y como está formulado actualmente, el documento permita alcanzar conclusiones concretas y consensuadas sobre la discusión. En consecuencia, la Oficina debería celebrar consultas con todos los mandantes tripartitos no con objeto de replantearse el tema del informe, sino su enfoque.*
429. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores coincide con el contenido general del documento, que está en consonancia con la interpretación que hace su Grupo de la finalidad de las discusiones recurrentes. La propuesta del Grupo de los Empleadores de añadir el tema del fortalecimiento de la base de conocimientos parece cruzar la frontera que separa los temas que deberían tratarse en una discusión y los que no. El informe debería evaluar las políticas equivocadas que han rebajado el alcance de las normas de protección de los trabajadores y examinar qué medidas pueden adoptarse para garantizar la vigencia de los mecanismos de protección en épocas de recesión mundial. El Grupo de los Trabajadores espera que se insista más en el papel de las normas internacionales del trabajo y en los problemas derivados de su promoción. El informe debería presentar las mejoras en la protección de la maternidad y comparar los distintos sistemas de protección de los trabajadores, en particular identificando aquellos sistemas que apoyan la extensión de la negociación colectiva y de la libertad sindical y de asociación. El informe que se somete a la Conferencia debería señalar también las posibles lagunas normativas y explorar las posibilidades de establecer normas relativas al tiempo de trabajo, las formas inaceptables de trabajo y el carácter incluyente de las medidas de protección de los trabajadores.*
430. *Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno del Congo dice que la crisis económica ha tenido consecuencias nefastas para los trabajadores en términos de protección social, sobre todo en los países en desarrollo. La insinuación de que se ha reducido el número de trabajadores pobres es engañosa y debería contextualizarse. Acoge con satisfacción las medidas adoptadas por la OIT en la esfera de la negociación salarial y otras políticas salariales. Enumera distintas propuestas e insiste en que deberían contribuir a la elaboración y la aplicación de políticas a nivel nacional.*
431. *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros, una representante del Gobierno de Italia dice que los Gobiernos de Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Albania, Noruega, República de Moldova, Armenia y Georgia hacen suya la declaración. La UE se felicita por la labor realizada por la OIT para ampliar la protección a grupos de trabajadores tradicionalmente excluidos, como los*

trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes y los trabajadores que viven con el VIH y el sida. Alienta a la Oficina a que preste atención a otros grupos, como los trabajadores independientes, los trabajadores de edad avanzada y los trabajadores con discapacidad. También merece una mayor atención la búsqueda de soluciones para aplicar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor a fin de reducir la persistente brecha salarial por motivos de género; igualmente, habría que abordar la cuestión de la jornada laboral, a la luz de las políticas que promueven horarios y modalidades de trabajo flexibles. A propósito de la prevención de los riesgos y peligros profesionales, la UE está dispuesta a compartir sus conocimientos sobre peligros nuevos y emergentes, como los riesgos psicosociales, que podrían tener que ver tanto con factores relacionados con el trabajo como ajenos a él y, en consecuencia, obligan a integrar la cuestión de la salud en el trabajo en otras esferas de políticas. La UE valora muy positivamente que el documento también aborde la protección frente a las formas de trabajo inaceptables.

432. *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno de Costa Rica dice que la OIT debería aportar al debate que tendrá lugar en 2015 su experiencia en el ámbito de las normas internacionales del trabajo y las políticas orientadas al desarrollo de la justicia social. La próxima discusión sobre la transición de la economía informal a la economía formal aportará elementos sustantivos para el debate. La economía informal y los contratos de empleo son cuestiones que han figurado reiteradamente en la agenda política de los países del GRULAC.
433. *Una representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que su país aumentó el salario mínimo en 2013 y en 2014. La Federación de Rusia también ha introducido recientemente un mecanismo para evaluar las condiciones de trabajo y desplegar medidas para corregirlas, y está dispuesta a compartir su experiencia en esta esfera.
434. *Una representante del Gobierno de Indonesia* dice que su país ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT y que está inmerso en el proceso de ratificación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). El ministerio correspondiente ya ha adoptado normativas sobre ingresos laborales, horario de trabajo y seguridad y salud en el trabajo.
435. *Un representante del Gobierno de Níger* llama la atención sobre la necesidad de mejorar la eficacia de los sistemas de inspección del trabajo, sobre todo en términos de seguridad y salud en el trabajo. También habría que fomentar la negociación colectiva a fin de mejorar las condiciones de trabajo. Propone que los interlocutores sociales, y en particular los empleadores, reciban formación a fin de sensibilizarlos sobre las condiciones de trabajo.
436. *Una representante del Gobierno de Suiza* insiste en la importancia de mantener o reforzar las medidas de protección social. La automatización del trabajo está provocando que se emplee a trabajadores insuficientemente cualificados en sectores con salarios bajos y una escasa protección social. En consecuencia, la OIT sigue teniendo un papel importante que desempeñar en la promoción del empleo decente y a la hora de garantizar una protección adecuada para los trabajadores.
437. *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) valora positivamente las muchas propuestas de los representantes para compartir sus experiencias. Se celebrarán consultas con los mandantes durante la elaboración del informe.
438. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que la finalidad de la discusión recurrente no debería ser únicamente revisar la experiencia adquirida, sino también seguir avanzando y buscar respuestas políticas a los nuevos desafíos. Agradece a los representantes de los gobiernos la útil lista de esferas de política que han propuesto.

Resultado

- 439.** *El Consejo de Administración invitó al Director General a que tomase nota de las opiniones expresadas durante el debate sobre la preparación del informe de la Oficina para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) (2015).*

(Documento GB.320/POL/4, párrafo 20.)

Segmento de Diálogo Social

Quinto punto del orden del día

Programa de Actividades Sectoriales para 2012-2013 y 2014-2015 (documento GB.320/POL/5)

- 440.** *Una representante del Director General (Directora, Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR)) explica que en la sección I del documento se reseñan los resultados de las dos reuniones de expertos celebradas en 2013. En la sección II se presenta una propuesta detallada para una reunión sectorial tripartita sobre la industria del petróleo y el gas, conforme a la petición formulada por el Consejo de Administración. La sección II contiene asimismo propuestas relativas a la Reunión de expertos sobre seguridad y salud en el trabajo marítimo que tendrá lugar en octubre de 2014 y a las reuniones sectoriales que se celebrarán entre diciembre de 2014 y agosto de 2015.*
- 441.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores suscribe el proyecto de decisión.*
- 442.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción la adopción de estas pautas y directrices, que resultan esenciales para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de ambos sectores. Señala que los interlocutores sociales han convenido elaborar un curso modelo para facilitar la aplicación de las pautas sobre la formación de los cocineros de los buques, y le agradecería que la OIT se encargara de promover el curso tan pronto concluya su preparación. Agradece a la Oficina por haber facilitado más detalles sobre la finalidad y el alcance de la propuesta de reunión sobre la industria del petróleo y el gas, y se pregunta si no convendría que la Oficina preparara propuestas más detalladas sobre las reuniones para los bienios futuros, ya que ello evitaría prolongados debates en el Consejo de Administración. Asimismo, insta a los gobiernos a que participen activamente en los órganos consultivos donde se discuten las propuestas para las reuniones sectoriales. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.*
- 443.** *Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno del Togo observa que todos los sectores económicos evolucionan constantemente en la era de la globalización, de ahí que su grupo preste especial atención a las necesidades de los 22 sectores en que se centra la labor de la Oficina y apoye igualmente la publicación de las pautas y directrices que se han adoptado. Agradece a la Oficina la detallada propuesta para una reunión sectorial sobre la industria del petróleo y el gas, y subraya que debería tenerse en cuenta la labor que en este campo ya han realizado otras organizaciones internacionales. Su grupo propone ampliar el alcance geográfico de modo que abarque otros países productores de petróleo que deben hacer frente a difíciles condiciones climatológicas. El orador apoya el proyecto de decisión.*

444. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica observa que el documento siempre ha tenido el mismo formato y reconoce que ello ha favorecido la estabilidad y previsibilidad de las discusiones; no obstante, insiste en que en el cuadro con los detalles sobre las reuniones sectoriales no deberían hacerse propuestas sobre los expertos gubernamentales sin haber consultado antes a los coordinadores regionales. El Grupo Gubernamental debería determinar sus representantes según una proporción de dos o más expertos por región geográfica, respetando en tales casos el equilibrio geográfico entre gobiernos. Debería emprenderse una discusión sobre el examen del reglamento de las reuniones sectoriales para garantizar su buen funcionamiento. Por ello el Grupo pide a la Oficina que prepare un primer documento con sugerencias para la Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS) de la 322.^a reunión del Consejo de Administración. Apoya la propuesta relativa a la celebración de una reunión sobre la industria del petróleo y el gas, y pregunta si la Organización Internacional de Normalización (ISO) recibirá una invitación para participar en ella en calidad de observadora. Su grupo agradece el documento GB.320/POL/INF/1 presentado para información ya que pone de manifiesto que, aparte de organizar reuniones, el Departamento de Actividades Sectoriales también participa en muchas otras actividades de cooperación técnica. Estima que se deberían reforzar esas actividades de cooperación. El orador apoya el proyecto de decisión.
445. *Un representante del Gobierno de los Países Bajos*, hablando también en nombre de Alemania, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Noruega, Suecia, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos, dice que los gobiernos tal vez no puedan asistir a la reunión sobre la industria del petróleo y el gas si ésta tiene una duración de cinco días. Se pregunta si una reunión que abarca tantos temas y objetivos podría producir resultados útiles. Agradecería que la Oficina se pronunciara sobre la posibilidad de que los recursos asignados a dicha reunión se utilizaran más eficazmente en estudios sobre la seguridad y salud en el trabajo y los problemas relacionados con las competencias profesionales en la industria del petróleo y el gas. El orador pide a la Oficina que, en caso de que el Consejo de Administración apruebe la reunión, tenga en cuenta estas inquietudes al preparar las propuestas sobre su objetivo, composición y duración.
446. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* apoya la celebración de una reunión sobre la industria del petróleo y el gas. Puesto que gran parte de los recursos minerales de su país se encuentran en las zonas climáticas polares y subárticas del Hemisferio Norte, la Federación de Rusia tiene un claro interés en este tema, así como una considerable experiencia en la explotación de petróleo y gas en esas zonas. Su país concede mucha atención a la seguridad y salud de los trabajadores que se desempeñan en tales condiciones, de ahí que cuente con una legislación específica al respecto y ofrezca garantías sociales especiales a esos trabajadores. No tiene ninguna objeción contra la propuesta del grupo de África de ampliar el alcance geográfico de la reunión sectorial, en la que los expertos de su país están dispuestos a participar. El orador apoya el proyecto de decisión.
447. *Una representante del Gobierno de la India* valora muy positivamente las actividades sectoriales que lleva a cabo la OIT ya que ellas constituyen un aspecto importante de la labor encaminada a la promoción del Programa de Trabajo Decente. Aprecia que las directrices, por su misma naturaleza, puedan aplicarse tomando en consideración las condiciones sociales y jurídicas de cada país. En cuanto a la propuesta de una reunión sobre la industria del petróleo y el gas, la oradora señala que la referencia a los trabajadores migrantes podría interpretarse en el sentido de que los gobiernos no abarcados en la definición del alcance geográfico también tendrían responsabilidades. Convendría delimitar más claramente las responsabilidades de los gobiernos. Señala que los esfuerzos para reforzar la coherencia de la labor de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no deberían dar lugar a injerencias en los ámbitos de trabajo de cada una. No

debería diluirse el mandato mundial de la OIT en cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y, por ello mismo, las alianzas de colaboración con otras organizaciones deberían guiarse por las normas del trabajo de la OIT. Por otra parte, si bien considera acertadas las otras propuestas de la Oficina indicadas en la sección II y apoya el proyecto de decisión, precisa que la Oficina debería limitar el número de actividades y hacer un seguimiento periódico de las actividades relativas a los distintos sectores.

448. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que la alternativa propuesta por los Países Bajos, esto es, que la Oficina realice investigaciones, no sustituye las discusiones tripartitas para encontrar soluciones específicas a las cuestiones relacionadas con las competencias profesionales y la seguridad y salud en el trabajo en la industria del petróleo y el gas.
449. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* considera que el documento para la reunión refleja los mejores esfuerzos realizados por todas las partes interesadas con respecto a un tema complejo y difícil. Señala que sobre esa base puede seguir apoyando la propuesta, aunque a este respecto está dispuesto a remitirse a la decisión del Grupo Gubernamental.
450. *La representante del Director General* (Directora, SECTOR) indica que, si se adopta el proyecto de decisión, la Oficina presentará propuestas relativas a la fecha, la duración y la composición de la reunión al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2014. Se prevé invitar a participar en la reunión a todos los gobiernos interesados. La Oficina también presentará al Consejo de Administración una propuesta para invitar a la ISO en calidad de observadora.
451. *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) declara que es importante determinar si hay consenso entre los miembros del Consejo de Administración sobre la ampliación del alcance geográfico de la reunión, como propone el grupo de África.
452. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* hace constar que la propuesta ha sido formulada para abordar los problemas específicos que se derivan de las condiciones de frío extremo. Su Grupo no está a favor de la ampliación del alcance geográfico.
453. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que el tema de la reunión ha sido ampliamente discutido y que, según tiene entendido, hay un amplio consenso sobre la propuesta formulada en el documento en relación con la reunión.
454. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Togo dice que no hay pleno consenso respecto de la propuesta relativa a la reunión. En ciertas regiones de África existen condiciones de calor extremo. Esta situación ha de tomarse en cuenta al determinar el alcance geográfico de la reunión.
455. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa que el alcance geográfico de la reunión es limitado porque el propósito es examinar las condiciones de frío extremo y los problemas que se derivan de dichas condiciones.
456. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que en el futuro podría celebrarse otra reunión sobre las condiciones de calor extremo como las que caracterizan algunas regiones de África. Esta posibilidad podría examinarse cuando se establezca el orden del día de las reuniones sectoriales para el próximo bienio.
457. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Egipto dice que, después de mantener consultas, su grupo prefiere que se abarquen las condiciones de

frío extremo y de calor extremo en la misma reunión. De no ser así, su grupo prefiere que se cancele la reunión y se realicen investigaciones sobre el tema.

- 458.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que se ha incluido la reunión propuesta en el Programa de Actividades Sectoriales porque en esas zonas geográficas la industria del petróleo y el gas es una industria naciente y se carece de orientaciones sobre el tema. La ampliación del alcance geográfico de la reunión requerirá el examen de una serie de problemas diferentes, lo que podría llegar a plantear dificultades insuperables. Su Grupo desea que se mantenga la propuesta formulada en el documento.
- 459.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que su Grupo concuerda con el Grupo de los Trabajadores, pero considera que los gobiernos deberían tener la última palabra sobre esta cuestión.
- 460.** *Un representante del Gobierno de los Países Bajos* aclara que su observación acerca de si la investigación sería una alternativa viable a la celebración de la reunión no constituye una propuesta formal, y añade que deberían tomarse en consideración todas las preocupaciones expresadas.
- 461.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* se pregunta si, en lugar de impedir que la reunión se celebre, el grupo de África no podría presentar a los órganos consultivos sectoriales una propuesta para el próximo bienio con el fin de celebrar otra reunión sobre las condiciones de calor extremo.
- 462.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Togo declara que su grupo está dispuesto a considerar y aceptar la propuesta formulada por el Grupo de los Trabajadores, siempre que se fije un plazo claro para examinarla.
- 463.** *La representante del Director General* (Directora, SECTOR) explica que los órganos consultivos sectoriales se reúnen una vez cada dos años. En esa ocasión se invita a los trabajadores, los empleadores y los gobiernos a expresar sus puntos de vista sobre lo que debería incluirse en el Programa de Actividades Sectoriales para el próximo bienio. La Oficina formula propuestas sobre la base de las orientaciones proporcionadas por los órganos consultivos y dichas propuestas se presentan al Consejo de Administración para su adopción. La próxima reunión de los órganos consultivos tendrá lugar en otoño de 2014; en esa ocasión el grupo de África podría presentar una propuesta para la celebración de una reunión sobre las condiciones de calor extremo.
- 464.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Togo declara que su grupo ha tomado nota de la información proporcionada por la Oficina y presentará una propuesta en la próxima reunión de los órganos consultivos en otoño de 2014.

Decisión

465. El Consejo de Administración:

- a) tomó nota de los informes finales de las dos reuniones de expertos mencionadas en la parte I del documento GB.320/POL/5;**
- b) autorizó al Director General a publicar las Pautas sobre la formación de los cocineros de los buques y las Directrices de política sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia;**

- c) *solicitó al Director General que, al elaborar las propuestas de actividades futuras, tuviese presentes las recomendaciones para la actuación futura de la OIT formuladas en las Directrices de política sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia;*
- d) *aprobó la propuesta de celebrar una reunión sectorial tripartita sobre la industria del petróleo y el gas con el título, la finalidad y el alcance mencionados en la parte II, A, del documento GB.320/POL/5, en el marco del Programa de Actividades Sectoriales para 2014-2015, y*
- e) *aprobó las propuestas formuladas en el cuadro adjunto al documento GB.320/POL/5 relativas a las fechas, la duración, el título oficial, la finalidad y la composición de las reuniones en él enumeradas.*

(Documento GB.320/POL/5, párrafo 26.)

Sexto punto del orden del día

Información actualizada sobre el programa

Better Work

(documento GB.320/POL/6)

- 466.** *El Jefe del Servicio de Mejores Trabajos (Better Work) presenta el documento.*
- 467.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores declara que su Grupo apoya el enfoque general del programa Better Work, reconoce algunos de sus logros y felicita al personal y a los donantes. Habida cuenta del ambicioso alcance del programa y de la magnitud de los problemas que atraviesa el sector en el que se concentran sus esfuerzos, han surgido algunas dificultades en lo relativo a su aplicación y sólo se podrán introducir mejoras, en especial a nivel de los países, si se toma conciencia de las dificultades y si se abordan los obstáculos que impiden el pleno cumplimiento de las normas del trabajo.*
- 468.** El programa no es la panacea, como han puesto de manifiesto la bajada de los salarios, el aumento de los contratos temporales y los recientes y dramáticos acontecimientos que han tenido lugar en Camboya. Si bien el programa no puede sustituirse a un sistema de relaciones laborales a escala nacional, sí puede ayudar a los gobiernos y a los interlocutores sociales a crear y hacer funcionar dicho sistema. Hay que poner mayor énfasis en la promoción de un salario mínimo vital.
- 469.** En relación con el mecanismo de control del cumplimiento de las normas en las fábricas, a su Grupo le interesa disponer de una descripción más pormenorizada de ese proceso y de los procedimientos relativos al cumplimiento. Del mismo modo, solicitan más información sobre la formación del personal local y de los inspectores del trabajo a nivel nacional. Es importante que el personal local tenga conocimientos en materia de relaciones laborales. La oradora observa que en Camboya se ha reanudado la presentación de informes relativos a los datos sobre el cumplimiento en las fábricas y pide que también se publiquen los resultados de todos los demás programas *Better Work*.
- 470.** El programa *Better Work* trabaja con demasiada frecuencia en países en los que la legislación no es adecuada y los entornos son poco o nada propicios para la organización sindical y la negociación colectiva, en particular en Haití, Lesotho y Bangladesh. Por esa

razón, el programa *Better Work* debe centrarse más en apoyar los mecanismos de diálogo social y hallar vías para que los trabajadores puedan expresar con mayor facilidad sus preocupaciones en los comités consultivos de mejora del desempeño. El objetivo del programa debería ser la promoción de relaciones laborales maduras. En el caso de Bangladesh, la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 debería ser una condición previa para poner en marcha el programa en ese país. Dado el papel fundamental que desempeñan los interlocutores sociales en el programa *Better Work*, la falta de fondos para la formación de los sindicatos constituye un problema. Por eso, es importante que la capacitación sindical se incorpore en los presupuestos centrales de los programas. La participación de los trabajadores en esos comités consultivos es también insuficiente debido a los retos que plantea su organización. Dichos comités deberían centrarse también en resolver los problemas específicos del lugar de trabajo, así como las condiciones de vida. Su Grupo está interesado en que se lleve a cabo una evaluación de esos programas en lo relativo a su contribución a la organización y promoción de la negociación colectiva, así como en recibir más información sobre los recursos de que dispone y el número de miembros de su personal.

471. Hay margen para intensificar la colaboración entre el programa *Better Work* y otros departamentos de la OIT a fin de aprovechar los conocimientos internos en materia de normas internacionales del trabajo, administración del trabajo, relaciones laborales y desarrollo de la capacidad de los empleadores y los trabajadores. Dicha colaboración debería centrarse en crear el marco legislativo adecuado, en especial en relación con los salarios mínimos, los derechos sindicales y la seguridad y salud en el trabajo. La oradora toma nota de que se están elaborando estrategias para garantizar que el programa sea autosostenible y solicita más información sobre estos esfuerzos, que deberían centrarse en la inspección del trabajo, el desarrollo de la capacidad de los sindicatos y la promoción de la negociación colectiva.
472. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo agradece que se celebre una discusión sobre el programa *Better Work*, y considera que se trata de algo más que un programa de cooperación técnica, ya que puede tener repercusiones más amplias en las relaciones laborales, el desarrollo empresarial y la futura labor de la OIT en esos ámbitos. La ejecución del programa debe centrarse en el cumplimiento de las normas por las empresas y en la competitividad. Su Grupo comparte muchas de las opiniones expresadas por el Grupo de los Trabajadores respecto de las mejoras que deben introducirse en el programa *Better Work*, en particular en materia de creación de capacidad de las instituciones locales y los interlocutores sociales.
473. Se han logrado algunos éxitos importantes, pero hay que reconocer las dificultades pendientes para poder hallar soluciones constructivas. Si no se solventan los siguientes problemas, el programa *Better Work* podría verse afectado negativamente: en primer lugar, la OIT debe establecer con claridad las ventajas que la participación en el programa supone para las empresas. En algunos países participantes, el carácter obligatorio del programa podría menoscabar la implicación de los empleadores. En segundo lugar, el programa *Better Work* mejoraría con una participación más eficaz de los mandantes nacionales, en particular los empleadores locales, dada la importancia de estos últimos a la hora de garantizar el correcto funcionamiento de los programas. En tercer lugar, el componente relativo a la evaluación de las fábricas no debe eclipsar los componentes de asesoramiento y formación. Hay que fortalecer la creación de capacidad mediante una mejor formación, no sólo en las áreas técnicas sino también en cuanto a las aptitudes interpersonales. En cuarto lugar, la Corporación Financiera Internacional (CFI) debería involucrarse más en el programa con objeto de dotar de mayor peso a los aspectos relativos a la productividad y la competitividad. Si bien la CFI tiene la misma representación en el Consejo de Dirección del programa *Better Work*, no está igualmente presente a nivel de los programas de los países. Por último, el orador agradecería disponer de más datos sobre uno de los principios

que apuntalan el programa, según el cual el cumplimiento de las normas entraña una mejora de las condiciones de trabajo y por ende de la productividad.

474. Según el informe, en las fábricas de Viet Nam se ha incrementado la competitividad a raíz de un mejor cumplimiento de las normas en las fábricas, si bien no se han observado efectos similares en otros países. Se debe otorgar la misma importancia a la productividad y a la competitividad que a los aspectos relativos al cumplimiento de las normas. Se necesita una estrategia integral para identificar y demostrar las ventajas económicas y comerciales del programa *Better Work*.
475. *Una miembro empleadora de los Estados Unidos* destaca la importancia de transferir las buenas prácticas y las lecciones aprendidas en el marco del programa *Better Work* a la economía en general. Si bien el programa puede mejorar el clima empresarial y laboral de un país en su conjunto, éste no tiene por objeto sustituir a los PTDP, las administraciones o las comunidades de empresarios locales. La creación de capacidad y el fomento de la sostenibilidad son el principal medio para alcanzar los objetivos del programa. Es importante determinar en qué momento puede considerarse que los programas son sostenibles. Les gustaría disponer de más información sobre la sostenibilidad financiera de los programas. Además, debe tenerse más en cuenta el objetivo final del programa, sus parámetros y las posibilidades que ofrece a las empresas que no están directamente asociadas al mismo.
476. *Un miembro empleador de Australia* señala que la sostenibilidad debería ocupar un lugar central en el programa *Better Work* para evitar que se generen expectativas inalcanzables. El valor del programa descansa en su aptitud para aumentar la capacidad en el plano nacional. Su viabilidad y sostenibilidad dependen de su calidad, de la implicación de las partes interesadas y de su capacidad de adaptación a las diversas circunstancias locales relativas a la economía y al diálogo social. Desde el punto de vista empresarial, la participación no debe obedecer a un acto de caridad o a la responsabilidad de las empresas, sino que debe estar motivada por factores institucionales y estructurales. Existen dos maneras de lograr ese objetivo: conceder un papel protagonista a la participación local y demostrar que la mejora en las condiciones de trabajo da como resultado una mejora en la productividad. La labor de su Grupo en este ámbito se centrará en una de las responsabilidades que le otorga el programa, esto es, el fortalecimiento de las relaciones entre los compradores y las organizaciones de empleadores locales.
477. *Una miembro empleadora de Alemania* observa que las empresas europeas que participan en el programa están especialmente interesadas en conseguir una mayor implicación a nivel local. En lugar de entablar debates políticos, el programa *Better Work* debería abordar las realidades prácticas en el terreno y cooperar y establecer sinergias con otros departamentos de la OIT como, además de los ya mencionados por el Grupo de los Trabajadores en su declaración, el Departamento de Empresas.
478. *Un miembro empleador de Bangladesh* indica que, si bien el actual marco de cumplimiento del programa *Better Work* se limita a la legislación laboral nacional y a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el alcance de la labor llevada a cabo en Bangladesh parece mayor, dado que también comprende la seguridad contra incendios y la integridad estructural de los edificios. Si sigue ampliándose el marco de cumplimiento, será necesario aclarar las responsabilidades de los países implicados. Observa que en Bangladesh ya se han logrado progresos considerables en materia de legislación laboral, y confía en que, cuando se ponga en marcha en ese país, el programa tenga tanto éxito como en otros lugares.
479. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Togo dice que el programa *Better Work* ha supuesto una mejora de las condiciones de trabajo, los

resultados de las empresas y los indicadores de desarrollo, y ha ayudado a los mandantes a fortalecer las capacidades de las instituciones nacionales y la gobernanza del mercado de trabajo. Hace un llamado a la incorporación de nuevos donantes para afianzar los resultados alcanzados e insta a la Oficina y sus asociados a que amplíen el programa a otros sectores y países una vez concluya el plan quinquenal adoptado en 2012.

480. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia no considera necesario que el programa *Better Work* se examine en un punto del orden del día específico en la reunión del Consejo de Administración. No obstante, su grupo estima que, entre sus muchas cualidades, el programa *Better Work* ilustra perfectamente cómo los principios y las intervenciones de la OIT pueden hacer progresar el desarrollo económico, dando lugar a mejoras tangibles y potencialmente duraderas que contribuyen al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En particular, el programa ha demostrado su eficacia para mejorar las vidas de las mujeres trabajadoras en el sector de la confección. En vista de las ventajas que ofrece el programa, la Oficina debería dedicar más recursos para colmar la brecha entre las demandas efectuadas al programa y su capacidad para satisfacerlas. En los casos en que esto no fuera posible, deberían adoptarse medidas provisionales antes de poner en marcha un programa *Better Work*. El programa debería servir para promover el comercio. Además, las normas del trabajo no deben utilizarse con fines comerciales proteccionistas, como tampoco debe esgrimirse como ventaja comparativa la vulneración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Anima a los participantes en el programa *Better Work* a que prosigan su cooperación con miras a alcanzar los objetivos del programa. Su grupo apoya el proyecto de decisión, aunque no suscribe la enmienda propuesta por el grupo de los Empleadores.

481. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica manifiesta la satisfacción de su grupo por los logros obtenidos en el marco del programa, especialmente en un sector en crecimiento que constituye una importante fuente de ingresos para los países en desarrollo y genera empleo para los trabajadores jóvenes, predominantemente mujeres. El GRULAC valora en particular la participación en el programa de todas las partes interesadas y la incidencia directa de éste en las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente las mujeres, en la competitividad de las empresas y en el fortalecimiento de la legislación laboral y la mejora de su cumplimiento. Aunque el GRULAC apoya la aplicación del programa en otros países, considera que deberían mejorarse los mecanismos de control y de seguimiento a fin de asegurar la sostenibilidad y la calidad del programa. Agradecería recibir más información sobre las medidas que la Oficina prevé tomar para abordar esta cuestión. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

482. *Una representante del Gobierno de los Países Bajos*, hablando también en nombre de los Estados Unidos, Reino Unido y Suiza, dice que el programa permite a la OIT establecer relaciones más estrechas con las empresas multinacionales que desean comprometerse a cumplir las normas internacionales del trabajo en sus cadenas de suministro. Además, constituye un punto de partida para que la OIT aborde cuestiones más amplias con los gobiernos nacionales, como la capacidad de los servicios de inspección del trabajo. Sin embargo, todavía tiene que demostrar su viabilidad económica para las empresas participantes. La ampliación del programa a Bangladesh es muy alentadora, en particular porque ello supone una estrecha coordinación con otras iniciativas dirigidas por la OIT. La oradora acoge con agrado las evaluaciones del impacto que se han realizado en el marco del programa, así como las medidas previstas para responder a las necesidades de las empresas nacionales. Aunque en los últimos años el programa ha ampliado considerablemente su cobertura y ha mejorado notablemente su calidad, sigue teniendo potencial para beneficiar a un mayor número de trabajadores y empresas en los países en los que se aplica. Los Gobiernos de Suiza y los Países Bajos se unen al ASPAG para apoyar la decisión tal como se había propuesto inicialmente en el documento.

483. *Un representante del Gobierno de Camboya* dice que, en el marco del programa *Better Work*, el proyecto Mejores Fábricas para Camboya ha dado pruebas de su eficacia, como lo demuestran el aumento de las exportaciones y la mejora del cumplimiento de las normas del trabajo. El proyecto Mejores Fábricas para Camboya, financiado por donantes y otros proveedores de fondos, lleva a cabo actividades esenciales relacionadas con la supervisión, los servicios de asesoramiento, la formación, la investigación y el diálogo social. El Comité Consultivo del proyecto, de carácter nacional y tripartito, ha contribuido al éxito del proyecto mediante el reforzamiento de las capacidades de los mandantes tripartitos. Las actividades de control, que son un elemento vertebrador del proyecto, han tenido efectos positivos y evidentes en la esfera del cumplimiento de la legislación laboral. El orador señala que su Gobierno respeta plenamente los derechos de los trabajadores, pero se ve obligado a intervenir cuando las huelgas se vuelven violentas. Actualmente se está estudiando un proyecto de ley de sindicatos y se ha establecido un comité encargado de examinar la cuestión de la fijación de los salarios mínimos. El orador solicita la asistencia de la OIT para conciliar las exigencias de todas las partes a ese respecto, y pide que continúe la alianza de colaboración entre la OIT y la CFI.
484. *Una representante del Gobierno de Indonesia* dice que el programa *Better Work* ayuda a los mandantes a fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales y a reforzar la gobernanza de los mercados laborales. En Indonesia, un total de 85 empresas del sector de la confección textil y 140 000 trabajadores participan en el programa, que ha contribuido a mejorar la capacidad de los mediadores e inspectores del trabajo. La oradora pide que el programa siga centrándose en el sector de la confección textil y considera que su sostenibilidad es una cuestión de importancia decisiva. Una de las principales dificultades que se plantea a ese respecto es la financiación futura del programa. Por esta razón, agradecería que se facilitara más información sobre la estrategia propuesta.
485. *Una representante del Gobierno de la India* dice que, habida cuenta de que *Better Work* es un programa de cooperación técnica, la cuestión no debería haberse incluido en el orden del día del Segmento de Diálogo Social. Aunque no participa en el programa, su país solicita más información sobre la manera en que éste influye en las políticas y las condiciones de empleo. Como la mayoría de los Estados Miembros en los que se ha puesto en práctica son países asiáticos en desarrollo que se cuentan entre los principales proveedores de productos agrícolas, necesitan programas que faciliten el comercio. Los posibles acuerdos de financiación del programa no deberían estar sujetos a condiciones ni dar lugar a la institución de normas aplicables a las cadenas de suministro. Dado que el programa incorpora un componente de seguridad y salud en el trabajo, su delegación solicita que éste prevea un acceso barato a las últimas tecnologías para los países participantes.
486. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que, en vista de los numerosos informes que se han realizado sobre el programa, un nuevo examen de éste en la reunión de marzo de 2015 del Consejo de Administración entrañaría un gasto innecesario y sería preferible consagrar esos recursos al funcionamiento del programa.
487. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que una de las limitaciones inherentes del programa ha sido la concentración de esfuerzos en la mejora del cumplimiento de las normas en las fábricas sin que se hayan abordado los principales factores responsables de la presión a la baja sobre los salarios. En relación con Bangladesh, recuerda que el programa *Better Work* estaba operativo cuando se adoptó el acuerdo sobre prevención de incendios y seguridad de los edificios, que constituye un ejemplo de lo que puede obtenerse cuando los compradores asumen la responsabilidad y contraen un compromiso a largo plazo. Tras destacar que la mano de obra en el sector de la confección textil está compuesta mayoritariamente por mujeres, la oradora pide que se preste más atención a la violencia contra las mujeres y al acoso sexual. Aunque aplaude la idea de actualizar las

informaciones relativas al programa, señala que le corresponde al Grupo de Selección decidir sobre la inclusión de esa cuestión en el orden del día de futuras reuniones.

- 488.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* señala que el programa *Better Work* tiene repercusiones en materia de políticas y que, por tanto, es necesario organizar una discusión de seguimiento. Es contradictorio que los Estados Miembros soliciten más información y que, al mismo tiempo, algunos expresen su oposición a que esta cuestión vuelva a ser incluida en el orden del día de futuras reuniones. Por esta razón, su Grupo ha solicitado que se enmiende el proyecto de decisión para solicitar a la Oficina que proporcione información actualizada en marzo de 2015 y que tenga en cuenta las solicitudes de información sobre la contribución del programa al desarrollo de la capacidad nacional y a la participación de los mandantes tripartitos nacionales.
- 489.** *Una representante del Director General* (Directora General Adjunta de Políticas) dice que el programa *Better Work* ha permitido mejorar la situación de más de 1 millón de trabajadores, en su mayoría mujeres, y la de sus familias, que han podido salir de la pobreza. Ha resultado muy beneficioso para 900 empresas, que han podido sobrevivir a los ajustes derivados de la terminación del Acuerdo Multifibras y la crisis financiera de 2008-2009. El programa *Better Work* también ha contribuido a la expansión de las economías nacionales. Pese a ello, el programa no es una panacea. Su finalidad no es reemplazar los programas de reforma de la legislación laboral o de inspección del trabajo propuestos por la OIT; tampoco tiene por objeto interpretar las normas internacionales del trabajo ni sustituir a ACTRAV o a ACT/EMP en las tareas de fortalecimiento de las capacidades de trabajadores y empleadores.
- 490.** El programa *Better Work* no duplica esos esfuerzos, sino que impulsa las relaciones entre las diferentes partes de la cadena de suministro con objeto de mejorar las condiciones de trabajo, la competitividad y el desarrollo económico, y de permitir que la OIT siga reforzando el desarrollo de la capacidad y prestando asesoramiento técnico sobre actividades de inspección, control y cumplimiento de las normas en los países participantes.
- 491.** Para que los esfuerzos desplegados en el marco del programa sean sostenibles es esencial reforzar la capacidad de los interlocutores sociales a fin de que puedan pasar a la etapa de la negociación colectiva. Por lo que respecta al aspecto financiero, el programa *Better Work* se financia casi exclusivamente con cargo a fondos extrapresupuestarios aportados no sólo por los donantes, sino también por gobiernos, asociaciones de empleadores, sindicatos y compradores. A este respecto, el acuerdo alcanzado en Camboya constituye un modelo para los demás programas.
- 492.** Para concluir, la oradora da las gracias al Consejo de Administración por su gran interés por el programa. Los responsables del programa proporcionan amplia información en el sitio web y están siempre dispuestos a facilitar más datos a todos los interesados.
- 493.** En vista de las observaciones formuladas, *el coordinador del Grupo de los Empleadores* retira la enmienda propuesta al proyecto de decisión en el entendimiento de que el Grupo de Selección es el órgano adecuado para decidir sobre la inclusión, en el orden del día de futuras reuniones, de un punto relativo al seguimiento de la cuestión.

Resultado

- 494.** *El Consejo de Administración tomó nota de la información facilitada en el documento y solicitó a la Oficina que tuviese en cuenta las observaciones formuladas durante la discusión en sus decisiones relativas a la administración*

conjunta del programa Better Work con la Corporación Financiera Internacional, miembro del Grupo del Banco Mundial.

(Documento GB.320/POL/6, párrafo 28.)

Segmento de Cooperación Técnica

Séptimo punto del orden del día

Perspectivas regionales en materia de cooperación técnica: Europa y Asia Central (documento GB.320/POL/7)

495. *Una representante del Director General* (Directora Regional Adjunta de la Oficina Regional para Europa y Asia Central) presenta el documento.
496. *La coordinadora del Grupo de los Empleadores* declara que es importante tomar en consideración la diversidad de la región para atender eficazmente las necesidades de los mandantes. Su Grupo hubiera deseado recibir información sobre las medidas que la OIT ha adoptado para paliar la disminución de las actividades de cooperación técnica con cargo a fondos extrapresupuestarios. Deberían aprovecharse las alianzas para maximizar las oportunidades de fortalecimiento de capacidades y, para ello, se debería reforzar el cometido del Centro de Turín. Si bien el Grupo de los Empleadores acoge con interés la información relativa a los resultados conseguidos, habría apreciado que se hubieran resaltado más las enseñanzas extraídas. Convendría hacer mayor hincapié en la Declaración de Oslo, especialmente por lo que respecta a su trascendencia en la movilización de recursos. Entre los ámbitos prioritarios de esta Declaración, valga mencionar los siguientes: la promoción del empleo decente y la creación de empleos, en particular para los jóvenes; la promoción de la sostenibilidad de las empresas, especialmente de las PYME; el apoyo a las tecnologías innovadoras y la economía verde; la corrección de los desajustes en materia de competencias profesionales en el mercado de trabajo, y la mejor regulación de la migración laboral y la protección de los derechos de los migrantes. Su Grupo respalda el proyecto de decisión, siempre que se establezca un vínculo claro con la Declaración de Oslo.
497. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que la OIT estuvo bastante ausente en el momento en que los países más afectados de la región debieron afrontar los nuevos retos derivados de la crisis financiera, que había provocado el desmantelamiento del modelo social europeo, y se pregunta por qué no adoptó una actitud más proactiva ante las políticas de austeridad promovidas por la troika. La creciente demanda de cooperación técnica debería motivar una reflexión sobre la futura asignación de los fondos. A este respecto, convendría considerar las acciones siguientes: un esfuerzo adicional de la Oficina para ayudar a los países que soportan los efectos negativos de la consolidación fiscal, con insistencia en el empleo, la seguridad social, la protección de los trabajadores y los derechos de los trabajadores; la instauración de mecanismos de respuesta rápida por parte de la OIT en casos futuros de consolidación fiscal y austeridad mediante un programa que estimule la economía y proteja las normas y los derechos; más esfuerzos en Europa Occidental, sin que ello resulte en menos fondos y actividades en otras subregiones que necesitan la asistencia de la OIT para fortalecer las capacidades de los mandantes y promover los convenios de la OIT y el diálogo social; y la movilización de recursos para financiar la cooperación técnica. Una colaboración estratégica con la Comisión Europea podría ser decisiva para encontrar nuevas oportunidades de fondos adicionales, y es

necesario negociar una nueva colaboración para superar los problemas de reglamento que dificultan la utilización del Fondo Social Europeo. Todo acuerdo de colaboración con la Comisión Europea debería incluir disposiciones específicas para el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales. Asimismo, convendría fortalecer el cometido y la colaboración con el Centro de Turín, en particular por su capacidad de atraer fondos desde instituciones de la UE. Se valora en particular la movilización de recursos para financiar las actividades dedicadas a las migraciones laborales, a la negociación colectiva y a la elaboración de nuevas leyes del trabajo. En general, hay que reequilibrar la movilización de los recursos entre los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente y es necesario aumentar los recursos destinados a los derechos sindicales. La cooperación con otras organizaciones debería radicar en los valores de la OIT y en la promoción del trabajo decente. Además, las alianzas público-privadas deberían ser objeto de consultas previas con ACTRAV y ACT/EMP, tanto en la fase de planificación como en la de ejecución de los proyectos, y subordinarse al respeto de los principios y derechos fundamentales del trabajo de la OIT, y a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. El Grupo respalda el proyecto de decisión.

- 498.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zambia declara que la prioridad es movilizar recursos para financiar la cooperación técnica y centrarse en las necesidades de los mandantes. Los PTDP siguen siendo determinantes para la movilización de recursos y la aplicación eficaz de las estrategias propuestas. El orador insta a la Oficina a que prosiga sus actividades en materia de migraciones laborales para que la OIT se convierta en un referente en ese ámbito. La Oficina también debería intensificar las alianzas con los gobiernos, con nuevos donantes y con las entidades interesadas de la región, además de establecer alianzas público-privadas. Su grupo anima a la OIT a que siga colaborando con las entidades de financiación del sistema de las Naciones Unidas y de la UE.
- 499.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia declara que suscriben su declaración los siguientes países: Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega, República de Moldova, Armenia y Georgia. La cooperación técnica en la región debería obedecer a la demanda y a las necesidades, para lo cual la OIT debería fortalecer el intercambio de información con todos los mandantes, en particular con los gobiernos, tanto antes de iniciarse las actividades de cooperación técnica como durante su realización. La OIT debería ser un referente en el mundo del trabajo; por ello, es indispensable que actúe sobre la base de estudios y análisis de gran calidad elaborados con datos empíricos. La Oficina debería velar en particular por el seguimiento de las actividades de cooperación técnica y el control de su calidad, además de evaluar con precisión la necesidad de recursos adicionales en la materia. Dadas las actuales restricciones presupuestarias, la OIT debería aprovechar al máximo las estructuras existentes y las actividades de cooperación técnica deberían tener por objeto transformar el trabajo decente en objetivo nacional para todos los países de la región. El grupo se congratula de los planes destinados a fortalecer las alianzas con las instituciones de la UE, así como con otras organizaciones internacionales y regionales. Convendría, sin embargo, evitar que las nuevas actividades emprendidas en los Estados miembros de la UE sustituyan las que se dedican a las normas fundamentales del trabajo fuera de esa zona. Su grupo propone una enmienda al proyecto de decisión.
- 500.** *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)* un representante del Gobierno del Canadá declara que su grupo apreciaría disponer de información adicional y reciente sobre la coordinación con el sistema de las Naciones Unidas. Convendría evitar la duplicación inútil de tareas y las actividades de movilización de recursos deberían articularse en una estrategia global, coordinada y coherente. El orador pide que la Oficina confirme que el examen general de la estrategia de cooperación técnica de la OIT incluirá una estrategia coherente para la

movilización de recursos, formulada a la luz de la reforma de la gestión de los recursos humanos y del examen de la estructura en el terreno.

- 501.** *Una representante del Gobierno de la Federación de Rusia* declara que su Gobierno celebra la extensión de las actividades de cooperación técnica en Europa y Asia Central gracias a las nuevas fuentes de financiación. Se ha establecido una alianza importante con la compañía rusa Lukoil, que respalda los programas de formación del Centro de Turín para el desarrollo de las competencias profesionales. Además, en muchos países de Europa Oriental y de Asia Central se llevan a cabo varios programas de formación en lengua rusa. La cooperación técnica de ámbito regional ha potenciado varios avances, especialmente en el campo del empleo juvenil, donde convendría intensificarla. La Oficina de la OIT en Moscú organiza actividades para ampliar los servicios de inspección del trabajo, principalmente mediante una cooperación entre la Federación de Rusia y Mongolia. La oradora recuerda que en la Declaración de Oslo se exhorta a la OIT a establecer una interacción con la Comisión Económica de Eurasia. Su Gobierno solicita más ayuda para la modernización y el fortalecimiento de los servicios de inspección.
- 502.** *La representante del Director General* (Directora General Adjunta de la Oficina Regional de la OIT para Europa y Asia Central) acoge con beneplácito la orientación facilitada, de la que la Oficina ha tomado debida nota. La presentación del informe anual sobre la aplicación de la Declaración de Oslo, solicitado en octubre de 2013, brindará a todos los miembros del Consejo de Administración la oportunidad de examinar con mayor detenimiento las propuestas y las recomendaciones formuladas.

Decisión

503. *El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que:*

- a) *tuviese en cuenta sus orientaciones sobre las prioridades y dificultades que debían considerarse al determinar y supervisar la cooperación técnica impulsada por la demanda y basada en las necesidades en la región de Europa y Asia Central, a fin de incorporar firmemente el trabajo decente como objetivo nacional en toda la región, y***
- b) *en consonancia con la Declaración de Oslo y teniendo en cuenta la necesidad de mejorar el programa de cooperación técnica de la OIT en Europa y Asia Central dentro de los recursos disponibles, elaborase una estrategia de movilización de recursos para la región, que se discutiría en el marco del examen general de la estrategia de cooperación técnica de la OIT que llevaría a cabo en su 322.ª reunión, en noviembre de 2014, y tomase también en consideración el examen en curso de las actividades en el terreno.***

(Documento GB.320/POL/7, párrafo 37, tal y como fue modificado.)

Octavo punto del orden del día

Seguimiento de la Declaración de Brasilia sobre el Trabajo Infantil (documento GB.320/POL/8)

504. *El representante del Director General* (Director, Departamento de Gobernanza y Tripartismo) presenta el documento.
505. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* da las gracias al Gobierno del Brasil y a la Misión Permanente del Brasil en Ginebra por su papel en la Conferencia de Brasilia. En la Declaración de Brasilia se reafirma que el trabajo infantil es un problema común a todas las naciones y, por eso, debe abordarse a través de políticas públicas y de una acción internacional conjunta. Del análisis de los datos actuales se desprende que, no obstante las numerosas diferencias entre los países, la reducción del trabajo infantil está vinculada directamente a la promoción del empleo para los adultos, a la adopción de políticas de protección social, a la mejora de la educación y a la creación de un entorno propicio para prevenir y erradicar el trabajo infantil. No obstante, dicha reducción también está vinculada al nivel de desarrollo socioeconómico de los países, de modo que el entorno propicio debe incluir mejores condiciones para la creación de empresas formales y sostenibles, a fin de crear la riqueza esencial para un desarrollo sostenible. En consecuencia, acoge con satisfacción el reconocimiento que se hace en la Declaración de los esfuerzos para formalizar todas las actividades económicas. Otro elemento clave en la actuación de los gobiernos es que exista una oferta amplia de formación profesional, así como una educación gratuita, obligatoria y de alta calidad. Acoge con beneplácito que la Oficina tenga la oportunidad de incorporar la Declaración al Plan de acción mundial de la OIT sobre el trabajo infantil y a la labor del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), en consulta con otros departamentos, en particular ACT/EMP y ACTRAV. La OIT debería conceder la máxima prioridad a la erradicación de las peores formas del trabajo infantil, tanto en sus actuaciones como en la asignación de recursos con cargo al presupuesto ordinario o de recursos extrapresupuestarios. Los empleadores tienen que implicarse en una cooperación nacional e internacional reforzada y un diálogo social mejorado. El Grupo de los Empleadores agradece al Gobierno de la Argentina que se haya ofrecido para albergar la IV Conferencia Mundial, en 2017, y aprueba el proyecto de decisión.
506. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que ningún niño debe trabajar en ningún lugar del mundo; todos los niños del mundo deberían tener derecho a jugar, estudiar y formarse para el futuro. Agradece al Gobierno del Brasil por haber organizado la Conferencia. Para acabar con las causas socioeconómicas del trabajo infantil, en la Declaración de Brasilia se subraya la necesidad de adoptar un enfoque coherente e integrado, basado en el Programa de Trabajo Decente y que ponga el acento en la educación gratuita y obligatoria, los pisos de protección social, el acceso a la justicia y el cumplimiento de la inspección del trabajo. Asimismo en la Declaración se hace hincapié en el papel de las autoridades públicas y los trabajadores del sector público en la prestación de una asistencia sanitaria y una educación de calidad. Son necesarios un enfoque institucional integrado y proyectos a gran escala a fin de seguir reduciendo el número de niños que trabajan, un fenómeno que se debe en parte a la vulnerabilidad de los hogares afectados por la pobreza, el desempleo y la crisis económica, de ahí que la protección social sea fundamental. El Brasil es un ejemplo vivo de cuán eficaz es promover los pisos de protección social, fomentar el empleo y ofrecer incentivos económicos vinculados a la asistencia a la escuela. Hace un llamamiento a los gobiernos para que ratifiquen el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio núm. 182. Dado que la mayoría de niños trabajan en la economía informal, es necesario seguir trabajando en la

transición a la economía formal para garantizar un mayor grado de protección, y poner sobre todo el acento en la agricultura y en el papel de la inspección del trabajo. Acoge con satisfacción la propuesta del Gobierno de la Argentina para albergar la IV Conferencia Mundial, y confía en que las organizaciones sindicales tendrán ocasión de intercambiar experiencias y puntos de vista. El Grupo de los Trabajadores apoya la Declaración y respalda el llamamiento para destinar más recursos al IPEC, una propuesta que también debería incluirse en el examen de la estrategia de cooperación técnica de la OIT. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión. El portavoz del Grupo señala que esta es la última reunión del Consejo de Administración en la que participa.

- 507.** *El Presidente* dice que se echará de menos al portavoz del Grupo de los Trabajadores y le desea muchos éxitos en su labor actual fuera del Consejo de Administración.
- 508.** *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno de Costa Rica dice que la Agenda Hemisférica 2006-2015 incluye la meta de la erradicación del trabajo infantil para 2020. El tema sigue mereciendo la máxima atención en vista de que se estima en 12 millones el número de niños que trabajan en América Latina y el Caribe. Agradece el apoyo que la Oficina de la OIT en Lima presta a las iniciativas regionales, que incluyen un intercambio de experiencias bajo el enfoque Sur-Sur, así como el hecho de que la erradicación del trabajo infantil siga siendo una prioridad principal para la Oficina. Durante los próximos años, el IPEC debería hacer un seguimiento de los compromisos asumidos por los países y evaluar los progresos realizados, y en consecuencia es necesario seguir prestándole apoyo. Acogiendo con beneplácito la propuesta del Gobierno de la Argentina para albergar la IV Conferencia Mundial, apoya el proyecto de decisión.
- 509.** *Hablando en nombre del grupo de África*, el representante del Gobierno de Zambia dice que, aunque es poco probable que en 2016 se haya alcanzado el objetivo de erradicar el trabajo infantil, los esfuerzos en ese sentido deben proseguir, a la vista de los logros cosechados. Tal y como se subraya en la Declaración de Brasilia, se necesita una estrategia coherente e integrada. Observando los resultados de la iniciativa «Unidos en la Acción» de las Naciones Unidas, acoge con satisfacción que haya mejorado la coordinación entre los trabajadores del sector público. Hay que centrarse en medidas de seguimiento específicas. El grupo apoya el proyecto de decisión.
- 510.** *Hablando en nombre de la UE*, una representante del Gobierno de Italia dice que los Gobiernos de Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, República de Moldova, Armenia y Georgia suscriben la Declaración de Brasilia. La UE y sus Estados miembros siguen honrando su compromiso con la erradicación del trabajo infantil, un compromiso plasmado en el Marco estratégico de la UE sobre derechos humanos y democracia y en el Plan de acción de la UE para los derechos humanos y la democracia, adoptados en 2012. La UE participó activamente en la Conferencia de Brasilia y apoya sus resultados principales, en particular la Declaración. Pese a los notables avances registrados en la reducción del trabajo infantil, hay que seguir trabajando para alcanzar la meta de erradicar las peores formas de trabajo infantil para 2016. La UE es partidaria de que se establezcan listas actualizadas de trabajos peligrosos y hace un llamamiento a todos los Estados Miembros de la OIT para que ratifiquen el Convenio núm. 182. Pese a que la cooperación internacional es muy importante, son los gobiernos nacionales los responsables principales de erradicar el trabajo infantil. Es fundamental incorporar las iniciativas contra el trabajo infantil, así como no perder de vista los propios intereses de los niños. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 511.** *Una representante del Gobierno del Brasil* dice que su Gobierno se esfuerza por diseñar una estrategia nacional sostenible para la erradicación del trabajo infantil. Asimismo, está dispuesto a ampliar la cooperación con la comunidad internacional a tal efecto y, por lo

tanto, brindará un apoyo activo y constructivo a la Organización por su labor en ese ámbito.

512. *Un representante del Gobierno de Cuba* dice que el orden económico actual dificulta que los países en desarrollo puedan atajar las causas profundas de problemas sociales graves como el trabajo infantil. No obstante, el hecho de que la Argentina se haya ofrecido para albergar la IV Conferencia Mundial demuestra el compromiso de los países de América Latina con la lucha contra el trabajo infantil.
513. *Hablando en nombre de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP)*, un representante del Gobierno de Angola señala que la CPLP lleva casi diez años cooperando con la OIT en distintas iniciativas para acabar con el trabajo infantil. En 2006, la CPLP adoptó un plan de acción para combatir el trabajo infantil que se articula alrededor de cuatro ejes y cuya metodología está en consonancia tanto con la que emplea la OIT en la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular como con la del IPEC. En particular, diez iniciativas tripartitas de la CPLP han permitido cosechar avances con vistas a alcanzar el objetivo de erradicar el trabajo infantil. La CPLP apoya el proyecto de decisión.
514. *Un representante del Gobierno de la Argentina* subraya la necesidad de una mayor cooperación tripartita e internacional para acabar con el flagelo del trabajo infantil. A nivel nacional, su Gobierno ha adoptado medidas concretas para erradicar las peores formas de trabajo infantil y participa en las iniciativas del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) para luchar contra el trabajo infantil. Apoya el proyecto de decisión.
515. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* recalca la importancia que concede su Gobierno a la labor de la OIT para combatir el trabajo infantil. Insiste en la necesidad de adoptar medidas nacionales e internacionales más firmes para alcanzar el objetivo de erradicar las peores formas de trabajo infantil para 2016. Se pregunta si no sería más adecuado que el apartado c) del proyecto de decisión se refiera a la «abolición efectiva» en lugar de a la «erradicación», en aras de la coherencia con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. No obstante, está dispuesta a apoyar el proyecto de decisión en su forma actual.
516. *Una representante del Gobierno de Indonesia* dice que su Gobierno apoya las recomendaciones que figuran en la Declaración de Brasilia. Insiste en la necesidad de que los gobiernos, los interlocutores sociales, la sociedad civil y las organizaciones regionales e internacionales actúen a escala mundial y de manera coordinada para poner coto a las muchas y diversas causas profundas del trabajo infantil, pues este priva a los trabajadores jóvenes de su infancia y entorpece su crecimiento. La OIT puede desempeñar un papel fundamental a la hora de prestar asistencia a los Estados Miembros para que hagan realidad el objetivo de erradicar las peores formas de trabajo infantil en 2016. Apoya el proyecto de decisión.
517. *Una representante del Gobierno de los Países Bajos* dice que la III Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil ha renovado el impulso necesario para abolir eficazmente el trabajo infantil. Su Gobierno considera que el IPEC es el principal programa internacional para la erradicación del trabajo infantil y, en consecuencia, aportará 2 millones de euros al Programa, que se destinarán específicamente a las actuaciones en materia de educación y erradicación del trabajo infantil en las zonas rurales.
518. *Un representante del Gobierno del Níger* expresa su apoyo a la Declaración de Brasilia. La cooperación entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores, la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales es fundamental para erradicar el trabajo infantil. En muchos países, uno de los principales motivos que explican el trabajo infantil es la incapacidad de los adultos para ganar lo suficiente para sustentar a sus familias. Habría que

poner remedio a esta situación a través de programas de trabajo decente y mediante transferencias internacionales de fondos para apoyar los programas nacionales del IPEC. Apoya el proyecto de decisión.

519. *Un representante del Gobierno de México* subraya la necesidad de adoptar un enfoque integrado que permita formular las políticas apropiadas para hacer frente a las causas socioeconómicas profundas del trabajo infantil, con vistas a su erradicación. Hay que redoblar la cooperación nacional e internacional y, sobre todo, la cooperación técnica. Apoya el proyecto de decisión.
520. *Una representante del Gobierno de la India* dice que su Gobierno adopta un enfoque proactivo y multifacético al abordar las distintas dimensiones del trabajo infantil, a fin de crear las condiciones necesarias para que las familias no se vean obligadas a enviar a sus hijos a trabajar. El Gobierno y distintas alianzas de la sociedad civil participan igualmente en un programa integrado para proteger a los niños en situación difícil. Apoya el proyecto de decisión.
521. *Un representante del Gobierno de Ghana* dice que, aunque se han dado muchos pasos para erradicar el trabajo infantil en la agricultura y la pesca, es necesario hacer más en otros sectores. Su Gobierno mantiene su compromiso con el objetivo de erradicar el trabajo infantil. Se declara a favor del proyecto de decisión.
522. *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Gobernanza y Tripartismo) celebra el apoyo unánime de las delegaciones a la labor de la OIT en materia de erradicación del trabajo infantil. Ha tomado nota de los comentarios y de las sugerencias formuladas durante el debate.

Decisión

523. El Consejo de Administración:

- a) solicitó a la Oficina que transmitiese su agradecimiento al Gobierno del Brasil y a los interlocutores sociales brasileños por haber acogido y organizado con éxito la III Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil, y acogió con satisfacción el ofrecimiento del Gobierno de la Argentina de albergar, en 2017, la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil;*
- b) aprobó la Declaración de Brasilia y solicitó a la Oficina que velase por su incorporación al Plan de acción mundial de la OIT para la erradicación del trabajo infantil y a la labor del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, y*
- c) reafirmó su compromiso en aras de la erradicación del trabajo infantil como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, en consecuencia, como una de las máximas prioridades de la Oficina para hacer realidad el Programa de Trabajo Decente, y solicitó a la Oficina que se dotase de todos los medios necesarios para alcanzar este objetivo.*

(Documento GB.320/POL/8, párrafo 21.)

Noveno punto del orden del día

Cooperación técnica de la OIT en los Estados frágiles (documento GB.320/POL/9)

524. *El Director General* da la bienvenida al Excmo. Sr. Sheikh Ahmed, Primer Ministro de Somalia. Expresa su agradecimiento al Primer Ministro por compartir con el Consejo de Administración las aspiraciones del pueblo somalí y sus planes para conducir a Somalia por el sendero de la paz, la estabilidad y el desarrollo sostenible, así como las expectativas que su país tiene depositadas en la OIT para ayudarle en estos esfuerzos. Ello supone un reconocimiento de la pertinencia del mandato de la Organización en situaciones diversas y de sus responsabilidades ante todos los Estados Miembros, cualesquiera que sean sus circunstancias. Reconoce asimismo el alto grado de compromiso político y el liderazgo del Primer Ministro en el ámbito del trabajo decente y el empleo juvenil. El Primer Ministro ha desempeñado una función clave en la promoción del nuevo acuerdo para Somalia (New Deal Compact) firmado con la comunidad internacional para dar apoyo a un programa que contribuirá a la consolidación de la paz y a la estabilidad. El Programa de Trabajo Decente para Somalia, elaborado por la OIT conjuntamente con el Gobierno de Somalia y los interlocutores sociales somalíes, que se firmará hoy mismo, será una importante contribución para alcanzar los objetivos de ese acuerdo. Somalia también depositará los instrumentos de ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio núm. 182. La visita del Primer Ministro marca un hito en la relación entre la OIT y el Gobierno y la población somalí.
525. *El Excmo. Sr. Sheikh Ahmed* (Primer Ministro de Somalia) expresa su agradecimiento al Director General por la oportunidad de colaborar con la OIT y de tomar la palabra en el Grupo de Alto Nivel sobre el trabajo decente en los Estados frágiles que se reunirá hoy mismo. Asimismo, expresa su agradecimiento a los Gobiernos de Nueva Zelanda y de Timor-Leste por haber organizado la reunión del Grupo de Alto Nivel.
526. Somalia ha estado sumida en una guerra civil durante más de dos decenios, con el consiguiente desmoronamiento de los servicios públicos, las infraestructuras estatales y las instituciones públicas. Los acuerdos internacionales han respaldado los esfuerzos encaminados a la consolidación de la paz y del Estado, la situación en materia de seguridad ha mejorado, y la economía comienza a recuperarse. Cerca del 70 por ciento de la población vive por debajo del umbral de la pobreza, y ello a pesar de los vastos recursos naturales, aún sin explotar, que posee el país. Los niveles de pobreza, desempleo y subempleo entre los jóvenes son alarmantemente elevados, con el riesgo de verse involucrados en actividades criminales o en conflictos violentos. En opinión del Gobierno, un crecimiento económico de base amplia, que genere empleo, aumente los ingresos y reduzca las desigualdades es primordial para el futuro del país. El orador explica que el Gobierno piensa hacer frente a estos problemas sociales y económicos mediante la instauración de políticas integradas que impulsen el crecimiento e incluyan metas para la creación oportuna y efectiva de empleos. El Gobierno está a punto de firmar y aplicar un PTDP para Somalia. Hay que infundir confianza a través del tripartismo y el diálogo social para lograr una paz basada en la justicia social. El orador hace un llamamiento a la OIT para que, en cumplimiento de su mandato, refuerce la capacidad institucional de sus mandantes somalíes, y pide a la Organización que brinde todo el apoyo posible a los trabajadores de Somalia. También pide a los demás países de la subregión que refuercen la integración económica a fin de garantizar un crecimiento económico constante y el mantenimiento de la estabilidad.

527. Los enfrentamientos recientes en el país han destruido las infraestructuras locales y los servicios esenciales, y han dejado tras de sí una crisis humanitaria que dista de haberse resuelto. Además de adoptar medidas a corto plazo para responder a las necesidades humanitarias más inmediatas, el Gobierno tiene por objetivo reconstruir la infraestructura del país. La creación de empleos sería un método más productivo, sostenible y económicamente viable para lograr la estabilidad que el establecimiento y mantenimiento de la paz o cualquier otra solución militar convencional. Hay que resolver una serie de cuestiones para que no vuelva a producirse una guerra civil, como el acceso equitativo a los recursos, un compromiso político plenamente inclusivo, o la institucionalización de la protección y promoción de los derechos humanos.
528. Por último, el orador pide a la OIT que condone las contribuciones pendientes de Somalia y restablezca su derecho de voto, y que brinde apoyo técnico al país a fin de adoptar las medidas necesarias para convertirse en miembro del Consejo de Administración.
529. *Un representante del Director General* (Director, PARDEV) presenta el documento.
530. *La coordinadora del Grupo de los Empleadores* dice que los empleadores son conscientes de las necesidades específicas de los Estados frágiles y las situaciones de crisis. El enfoque adoptado por la OIT permite responder a algunas de estas necesidades, aunque el documento no aborda la necesidad de aumentar la capacidad de manera sostenible para que los mandantes locales puedan actuar rápidamente. El término «Estados frágiles» abarca a países con distintas realidades, por lo que debería definirse mejor y establecer distinciones entre éstos, lo que es importante para diseñar una respuesta adaptada a las distintas necesidades. La definición del G-7+ es demasiado amplia y debe ajustarse. También sería útil contar con pautas para desarrollar enfoques por países y centrarse en aquellos ámbitos en los que la OIT tiene una ventaja comparativa. La oradora apoya el establecimiento de alianzas con las Naciones Unidas y sus organismos, ya que cada uno de ellos realizaría aportaciones dentro de su ámbito de competencia. Aunque la OIT no es un organismo de socorro, estas alianzas le permitirían estar presente en el terreno desde los primeros momentos de una situación de crisis, lo que es positivo.
531. La función del sector privado en la reconstrucción y la respuesta a las crisis es importante. Las empresas tienen un papel significativo en la reconstrucción del tejido económico de las naciones frágiles, y es esencial crear un entorno propicio para la creación y el desarrollo de empresas. Las enseñanzas extraídas de la respuesta a los desastres son fundamentales, pues permitirán a la Oficina adquirir experiencia y conocimientos importantes para sus futuras intervenciones en los Estados frágiles. Habría que crear un equipo de trabajo sobre los Estados frágiles en la Oficina con objeto de lograr una mayor concienciación en este ámbito y de desarrollar una estrategia en materia de fragilidad. Este equipo se encargaría asimismo de coordinar las actividades de la OIT y sus contribuciones a las respuestas conjuntas de las Naciones Unidas para poder responder rápidamente a las emergencias en entornos frágiles. Es importante implicar a los equipos de trabajo decente y a las oficinas de país, pues conocen mejor el contexto y las dificultades conexas. El equipo de trabajo debería incluir a especialistas de los empleadores y los trabajadores en la elaboración de estrategias de respuesta apropiadas. La oradora apoya la propuesta de movilizar contribuciones voluntarias para la creación de un fondo de respuesta rápida que permita el envío temporal de personal a aquellos países en los que la capacidad de la OIT es limitada, la puesta en marcha de actividades de respuesta a emergencias y la participación en las operaciones conjuntas llevadas a cabo con otros organismos. Ahora bien, habría que definir las condiciones de dicho fondo. Éste también podría utilizarse para establecer alianzas estratégicas con una amplia gama de organizaciones de la comunidad internacional para el desarrollo. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.

532. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que, a pesar de los avances logrados en la promoción del diálogo social y el trabajo decente en los Estados frágiles, persisten importantes retos, en particular en relación con el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales y la disponibilidad de recursos para la promoción de los PTDP en este contexto. En el gráfico 3 se muestra que casi el 80 por ciento de los gastos se han asignado al objetivo estratégico del empleo. Su Grupo quisiera escuchar las explicaciones de la Oficina con respecto a este desequilibrio y lo que se ha hecho para corregirlo. En el gráfico no se explicitan los gastos asignados a las normas y la protección social. En el futuro, la Oficina debería proporcionar más datos desglosados. En cuanto al camino a seguir, su Grupo está de acuerdo en que es importante fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos y promover el diálogo social. La lista de Estados frágiles debería revisarse, ya que no incluye a todos los Estados frágiles de las diferentes regiones. Es necesario reconstruir la capacidad de los sindicatos de representar efectivamente los intereses de los trabajadores en los foros tripartitos y bipartitos y en las instituciones de diálogo social, y fortalecer su función para responder a la denominada fragilidad institucional. Los PTDP deberían adaptarse a las necesidades de los mandantes y recibir una financiación adecuada. La necesidad de brindar apoyo a los Estados frágiles también debería incluirse en los debates sobre la agenda para el desarrollo después de 2015. Su Grupo coincide en que es importante desarrollar respuestas específicas con un enfoque particular en las desigualdades, la exclusión y la lucha contra la pobreza en los Estados frágiles. Una mejor coordinación con otras organizaciones en los Estados frágiles sigue siendo el objetivo principal y podría ayudar a promover el trabajo decente, a fortalecer la capacidad de los mandantes y a promover el diálogo social. El documento debería haber hecho mayor énfasis en la prevención de las crisis o la fragilidad, y en la función que la OIT puede desempeñar en materia de prevención, incluida en el marco del Programa de Trabajo Decente por País. El Centro de Turín, ACTRAV y ACT/EMP podrían elaborar programas de capacitación para los mandantes en los Estados frágiles. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.
533. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zambia dice que su Gobierno acoge con satisfacción el apoyo brindado por la Oficina a varios países de África. Su grupo apoya la propuesta de crear un equipo de trabajo. También respalda la creación de un fondo destinado a los Estados frágiles, pero habría que definir claramente las modalidades de asignación de la ayuda, habida cuenta de la ambigüedad de los términos «fragilidad» y «Estado frágil». La Oficina también debería brindar apoyo a otros países de África que son Estados frágiles pero no se han incluido en la lista actual. Su grupo acoge favorablemente la medida propuesta en relación con el establecimiento de alianzas estratégicas y alienta a la Oficina a que siga trabajando con tal fin. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
534. *Hablando en nombre de los PIEM*, una representante del Gobierno de Italia dice que su grupo valora la labor realizada por la OIT desde 2004 en 15 de los 18 países del G-7+. Su grupo respalda la estrategia esbozada en el párrafo 28 del documento, aunque tiene algunas reservas con respecto a la participación de la OIT en las respuestas a desastres y emergencias, ya que la labor humanitaria y el socorro de emergencia quedan fuera de su ámbito de competencia. En relación con la movilización de contribuciones voluntarias, habría que evitar una duplicación innecesaria, y la Oficina debería coordinar, supervisar y gestionar eficazmente los recursos de la OIT. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
535. *Un representante del Gobierno del Japón* dice que la cooperación técnica tiene una importancia decisiva al contribuir a la recuperación de los Estados frágiles y los países afectados por desastres; a este respecto, menciona el ejemplo del proyecto llevado a cabo tras el terremoto ocurrido en el Japón, titulado: Difusión de las medidas de recuperación en materia de empleo y de trabajo a raíz del gran terremoto del este del Japón. Su Gobierno ha asignado 1 millón de dólares de los Estados Unidos a Kenya y Somalia, por medio de la

OIT, para ayudar a los repatriados y a sus comunidades. Además, ha asignado 3,5 millones de dólares de los Estados Unidos a Filipinas, también por medio de la OIT, para contribuir a su recuperación tras el paso del tifón Haiyan. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.

536. *Un representante del Gobierno del Brasil* dice que, aunque los países del G-7+ proponen su propia definición de la fragilidad, el alcance y la utilización del término siguen siendo objeto de debate en varios foros. Señala que en el documento de la Oficina se sugiere tratar las situaciones de conflicto, desastre y violencia indistintamente, y agradecería a la Oficina que reconsiderara esta cuestión, ya que se trata de fenómenos con características muy distintas. El documento parece priorizar las medidas de respuesta a las crisis en vez de las iniciativas de prevención. El orador propone una enmienda al proyecto de decisión.
537. *Un representante del Gobierno de México* alienta a la Oficina a seguir desarrollando, adecuando y mejorando su estrategia de cooperación técnica. Asimismo, subraya la conveniencia de dar un seguimiento puntual y evaluar los resultados de los 15 PTDP y de impulsar la aplicación de los programas restantes. La revisión de la estrategia de cooperación técnica debería centrarse en el empleo y la recuperación económica. Habida cuenta de que el futuro desarrollo de los programas de cooperación técnica está supeditado a la movilización de recursos financieros, es de crucial importancia fortalecer las alianzas con las instituciones privadas. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
538. *Una representante del Gobierno de la India* dice que se precisa un plan de acción proactivo para abordar la situación en los Estados frágiles. Además, la erradicación de la pobreza y la creación de empleo deberían incluirse en los debates sobre la agenda para el desarrollo después de 2015. La OIT debería seguir elaborando estrategias innovadoras para combatir el desempleo juvenil y promover el trabajo decente a través de proyectos de cooperación técnica. El plan de acción debería tratar de mejorar las competencias profesionales de la fuerza de trabajo en los Estados frágiles de África y Asia para que tengan acceso a mejores condiciones de trabajo en el contexto posterior a la crisis. A su Gobierno le complace tomar nota de que, durante el período 2004-2013, la mayor parte del gasto en actividades de cooperación técnica con cargo a fondos extrapresupuestarios se ha destinado a Asia. Los proyectos de cooperación técnica financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios pueden verse afectados por la imprevisibilidad o por cambios en la coyuntura económica. Un diálogo regular entre las distintas partes interesadas es esencial para corregir los desequilibrios en la asignación geográfica o sectorial de los recursos. Habida cuenta de la vulnerabilidad de los Estados frágiles, se deberían realizar esfuerzos para velar por la asignación regular de fondos a dichos Estados. Todas las iniciativas deberían tener en cuenta las prioridades nacionales y la situación socioeconómica de cada país. Los esfuerzos de la OIT deberían centrarse en el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales y las partes interesadas, así como en la consolidación de las alianzas constituidas con organismos del sistema de las Naciones Unidas y otras instituciones multilaterales.
539. *Una representante del Gobierno de Egipto* dice que el equipo de trabajo propuesto debería identificar las necesidades específicas del país en cuestión y determinar los proyectos más apropiados. A veces la Oficina pone en marcha proyectos destinados a diferentes grupos de población y en distintas regiones dentro de un mismo país, de manera descoordinada. Sería mejor agrupar todos estos proyectos en una región y, de tener éxito, reproducirlos en otras regiones.
540. *El representante del Director General (Director, PARDEV)*, dice que la Oficina tiene la intención de definir mejor las diferentes categorías de Estados frágiles y la fragilidad. En lo que respecta a las inquietudes expresadas en relación con la definición demasiado amplia de Estados frágiles propuesta por el G-7+, la Oficina decidió utilizar la definición y la lista de países del G-7+ porque los propios países se consideran frágiles. Cualquier otra definición se habría considerado como impuesta desde fuera. La OIT también puede intervenir en Estados

frágiles que no figuren en la lista. Desde el punto de vista de la Organización, la respuesta en situaciones de emergencia se centra en la facilitación de empleo de emergencia o de servicios de empleo de emergencia, pero no en la ayuda humanitaria. Los Estados frágiles carecen muchas veces de interlocutores sociales y, en caso de haberlos, su capacidad suele ser limitada. Todos los programas llevados a cabo por la OIT en estos Estados incluyen sin embargo actividades para respaldar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La mayor parte del gasto en actividades de cooperación técnica con cargo a fondos extrapresupuestarios se asigna al objetivo estratégico del empleo para poder atender las demandas de los Estados Miembros de la OIT en situación de fragilidad. Las actividades destinadas a la creación de empleos también tratan de promover las normas del trabajo, la protección social y el diálogo social. El programa de cooperación técnica para los Estados frágiles se incluirá en los debates sobre la agenda para el desarrollo después de 2015. La Oficina ha tomado nota de que debería centrarse en mayor medida en la prevención de las crisis. Esta y otras enseñanzas se integrarán en la estrategia revisada de cooperación técnica que se presentará al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2014.

541. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas) dice que la OIT no tiene la intención de sobrepasar sus límites en este ámbito de competencia, sino que desea centrar sus esfuerzos en la generación de empleo, realizando actividades que proporcionen un medio de sustento y promoviendo el diálogo social tras un desastre natural o en situaciones similares de crisis. La Oficina ha tomado nota de las inquietudes planteadas en relación con la asignación de la ayuda y la necesidad de fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales. La Oficina no tiene objeción alguna a la enmienda propuesta por el representante del Gobierno del Brasil.

Decisión

542. *El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que adoptase medidas con respecto al camino a seguir, teniendo en cuenta lo que se proponía en los párrafos 28 y 29, apartados a) a c) del documento GB.320/POL/9, y las orientaciones brindadas en la discusión, y que reflejase dichas medidas en la estrategia de cooperación técnica revisada de la OIT que se presentaría al Consejo de Administración en su 322.ª reunión (noviembre de 2014).*

(Documento GB.320/POL/9, párrafo 30, tal y como fue modificado.)

Segmento de Empresas Multinacionales

Décimo punto del orden del día

Estrategia de aplicación del mecanismo de seguimiento y las actividades promocionales de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) (documento GB.320/POL/10)

543. *La coordinadora del Grupo de los Empleadores* considera encomiables las propuestas contenidas en el documento y el intenso proceso de consultas que ha culminado en la estrategia de aplicación propuesta. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales y la

necesidad de contar con un mecanismo de seguimiento adecuado siguen revistiendo gran prioridad para los empleadores, especialmente en el contexto del debate mundial sobre la responsabilidad social de las empresas, y también porque sirven de interfaz entre la OIT y otros instrumentos internacionales, como las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas. La oradora felicita a la Oficina por las nuevas actividades de promoción. En lo que respecta a la red de puntos focales, la intención del Grupo de Trabajo especial tripartito ha sido promover un mejor conocimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales entre los funcionarios de la OIT, a fin de potenciar las sinergias. En el contexto más amplio de la nueva iniciativa relativa a las empresas, que actualmente es objeto de examen, hay que velar por que la Oficina trabaje con los mandantes pertinentes en el terreno para acercarse a las empresas, respetando la estructura tripartita de la Organización. ACT/EMP, ACTRAV, los departamentos de políticas y la estructura en el terreno también deberían tomar parte en la red. Con respecto a la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en las alianzas público-privadas, la oradora dice que si bien el Grupo de Trabajo especial tripartito acordó promover la Declaración, la adhesión a los principios enunciados en ésta no debería ser un requisito previo para la colaboración entre las empresas y la OIT. Por último, el Grupo de los Empleadores toma nota con satisfacción del enfoque alternativo presentado por la Oficina en relación con la encuesta. El nuevo cuestionario es pragmático y muy útil; las preguntas son fáciles de responder y dan cabida a que se incluyan comentarios específicos relativos a los distintos países. El Grupo de los Empleadores estima que este enfoque dará un nuevo impulso al mecanismo de seguimiento. Por consiguiente, refrenda el proyecto de decisión.

544. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* elogia a la Oficina por el documento y expresa el compromiso permanente de su Grupo con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Señala que para la Oficina es importante mantener el mecanismo de seguimiento universal al objeto de evaluar si las empresas multinacionales se adhieren a los principios de la Declaración. Alude también a la pertinencia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en el contexto de los actuales debates sobre la iniciativa de la OIT relativa a las empresas. Acoge favorablemente la lista de actividades de promoción y aprecia los progresos realizados hasta la fecha, en particular con respecto a la red mundial de puntos focales y la herramienta de aprendizaje en línea desarrollada en cooperación con el Centro de Turín. La colaboración con el Centro de Turín debería continuar y habría que habilitar recursos para otras actividades de creación de capacidad con ACTRAV y ACT/TEMP. De hecho, los puntos focales de la red mundial tendrían que coordinar las actividades de promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales e integrarlas en la labor más amplia de la OIT. Deben potenciarse las actividades en los países, utilizando un enfoque subregional y sectorial para el intercambio de experiencias. Las intervenciones de la OIT a nivel de los países deberían abordar las prioridades correctas, siendo la más importante la de luchar contra las violaciones de los derechos de los trabajadores, especialmente cuando esas violaciones hayan desencadenado la intervención. Los diálogos sectoriales y entre las empresas y los sindicatos son una prioridad para los trabajadores y se necesita una estrategia clara sobre la manera de promoverlos y utilizarlos a este respecto. El Grupo apoya sin reservas la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en otras organizaciones y estrategias internacionales y en las reuniones regionales de la OIT en un marco de discusión adecuado. La nueva versión de la propuesta relativa a la encuesta es una buena solución de compromiso, ya que permite institucionalizar la discusión. Las cuatro opciones proporcionarán en conjunto información suficiente sobre el curso dado a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La recogida de datos es una prioridad; las investigaciones deben abordar las necesidades y deficiencias detectadas en los informes mundiales y regionales, y centrarse en el comportamiento de las empresas y en la adhesión a los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. El cuestionario

simplificado puede ayudar a dar a conocer mejor el instrumento y a identificar la labor de promoción que es necesaria a nivel nacional. Hace falta un mecanismo universal de presentación de información; no tiene que resultar costoso ni consumir demasiado tiempo ni estar vinculado a otros sistemas de recopilación de información. Debería contribuir a identificar las necesidades adicionales en relación con las labores que se han de realizar a nivel de países y sectores, la concertación del diálogo entre los sindicatos y las empresas, la asistencia técnica y la investigación. Su Grupo acoge con satisfacción la propuesta de incorporar los resultados de la encuesta en los debates de las reuniones regionales. Los trabajadores aprueban el proyecto de decisión.

545. *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno de Costa Rica dice que su grupo acoge con agrado la sugerencia de abordar de manera integrada la colaboración con las empresas, las alianzas público-privadas y las empresas multinacionales, ya que ello redundará en una mayor coherencia en el uso apropiado de los recursos de la Oficina. Las actividades de promoción emprendidas por la Oficina son una buena base para mejorar la comprensión y aplicación de los principios contenidos en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Habida cuenta de la reunión regional que tendrá lugar en las Américas en octubre de 2014, la oradora insta a la Oficina a preparar el cuestionario de la manera más clara e interactiva posible, de modo que la recolección de datos pueda aprovecharse de la mejor manera. Apoya el proyecto de decisión.

546. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Países Bajos destaca la valiosa contribución de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales al logro del trabajo decente en todo el mundo. La Declaración también es pertinente en el marco de la colaboración entre la OIT y el sector privado. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales debe incorporarse eficazmente en todos los programas, actividades y productos pertinentes de la OIT. Los esfuerzos de los mandantes de la OIT para dar a conocer mejor la Declaración deberían complementar las actividades de la Oficina, por ejemplo, tratando de aumentar la toma de conciencia a nivel nacional sobre lo que puede ofrecer la OIT. En cuanto a la red mundial de puntos focales en relación con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, el orador solicita información adicional sobre su vinculación con los especialistas en empresas de las oficinas en el terreno y sobre sus repercusiones en términos de costos. Acoge favorablemente el enfoque integrado para recoger información sobre el seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, así como la propuesta de aprovechar mejor los datos ya disponibles, y propone un enfoque más general para desarrollar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística. En lo que respecta al cuestionario, valora los considerables esfuerzos que se han desplegado para limitar la carga de presentación de información pero dice que no está seguro de que esos esfuerzos den resultado y permitan ahorrar costos. La Oficina debería mantenerse periódicamente en contacto con los mandantes en relación con las actividades de las empresas multinacionales y hacer el seguimiento de esos contactos. Una comunicación más directa con las empresas multinacionales tal vez resultaría más útil que un enfoque sólo centrado en los mandantes de la OIT, y también podría fomentar una colaboración más directa entre la OIT y el sector privado. La participación de los mandantes de la OIT y de las empresas multinacionales en los esfuerzos de la Oficina para recabar datos debería ser voluntaria. Los recursos destinados al cuestionario se aprovecharían mejor utilizándolos en actividades de promoción. Si se recurre a un cuestionario, habrá que dar garantías de que su tamaño y su complejidad no superarán los del proyecto que figura en el anexo del documento. Por último, el grupo es favorable a que en 2018 se lleve a cabo un examen del seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que debería centrarse en particular en la red de puntos focales en relación con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y en el cuestionario.

547. *Una representante del Gobierno de la India* toma nota del módulo de aprendizaje en línea y la colección de recursos, así como de la red de puntos focales. En lo que se refiere a las

alianzas público-privadas, los gobiernos también deben participar en todos los diálogos con el sector privado. Recuerda que, con arreglo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), los gobiernos son los responsables últimos de la inspección del trabajo; por consiguiente, las empresas multinacionales deberían cumplir los marcos legislativos nacionales en lo que respecta a los mecanismos estatales de inspección. La oradora solicita que, en el futuro, toda la información y los informes sobre las reuniones regionales, en particular los que guardan relación con las empresas multinacionales y la responsabilidad social de las empresas, se envíen oficialmente a los Estados Miembros. A reserva de estas observaciones, dice que está de acuerdo en general con el proyecto de decisión.

- 548.** *Un representante del Director General (Director, ENTERPRISES) toma nota con satisfacción del debate sumamente constructivo y explica que la creación de la nueva red mundial de puntos focales en relación con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales ha representado un costo marginal, pero que su alcance trasciende con creces de la red de diez especialistas en empresas. Los 50 miembros que la integran son funcionarios que trabajan en departamentos de la OIT y en las oficinas exteriores. Su función, según lo estableció el Consejo de Administración, es promover el conocimiento y los servicios en relación con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Esta descripción podría evolucionar a la luz de la discusión del Consejo de Administración sobre la colaboración con las empresas. Por último, la Oficina sigue convencida de que la encuesta propuesta cumple el requisito de universalidad y sólo contiene preguntas que pueden ser contestadas y que proporcionan una visión de conjunto a un costo bajo.*

Decisión

549. El Consejo de Administración:

- a) refrendó el plan para la aplicación del mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que incluye actividades de promoción y un sistema de recogida de información, según lo descrito en el documento GB.320/POL/10 y en función de los debates celebrados en sus 313.^a y 320.^a reuniones (marzo de 2012 y marzo de 2014, respectivamente);*
- b) adoptó los cuatro elementos propuestos en la parte B del documento GB.320/POL/10 en relación con la recogida de información sobre el curso dado a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, con lo que reemplaza las decisiones adoptadas en sus 209.^a y 258.^a reuniones (marzo de 1979 y noviembre de 1993, respectivamente);*
- c) pidió a la Oficina que en 2014 pusiera en marcha la estrategia de aplicación aprobada;*
- d) solicitó al Director General que tratase de movilizar recursos extrapresupuestarios específicamente destinados a las actividades de promoción, y*
- e) decidió que en 2018 revisaría el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales adoptado.*

(Documento GB.320/POL/10, párrafo 27.)

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Segmento de Cuestiones Jurídicas

Primer punto del orden del día

Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Nuevas propuestas de enmienda para la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo y otras cuestiones (documento GB.320/LILS/1)

550. *Un representante del Director General* (Consejero Jurídico Adjunto) subraya que en el documento objeto de examen no se pretende en modo alguno prejuzgar los resultados de las actuales discusiones sobre la reforma de la Conferencia. En el Grupo de Trabajo sobre el Funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, se ha admitido en general que la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia tendrá un carácter transitorio y que en 2015 se adoptará a título experimental un formato de dos semanas de duración. Asimismo, se reconoce que antes de adoptarse cualquier decisión definitiva será necesario completar y evaluar todas las pruebas y verificaciones. La mayoría de las enmiendas propuestas en el documento parecen reflejar un consenso; otras se refieren a disposiciones que podrían garantizar mayor modernidad y sencillez. El orador señala que las opiniones del Consejo de Administración ayudarán a la Oficina a proseguir su labor durante el período de transición en que se pondrán a prueba las nuevas disposiciones.
551. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* reitera que las enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo sólo deberían someterse a la Conferencia para su adopción previo acuerdo sobre el paquete de reformas global. Entre tanto, se podrían suspender las disposiciones correspondientes del Reglamento. En cuanto a la propuesta de enmienda al párrafo 3, d) del artículo 2, el orador propone que al final de la última frase se añada «u otras personas que representen a organizaciones de empleadores y de trabajadores», insistiendo al mismo tiempo en que el número de personas que asisten a la Conferencia debería seguir siendo limitado. En cuanto al párrafo 2 del artículo 11 *ter*, la inclusión de un nuevo punto en el orden del día para su discusión general debería entrañar la constitución de una comisión específica; el Grupo de los Trabajadores no es partidario de que se mantenga una discusión general en sesión plenaria. En relación con los párrafos 1 y 2 del artículo 12, el orador apoya la propuesta de que la Memoria del Director General siempre se dedique a un tema de política social. Respecto al párrafo 2 del artículo 12, no queda claro por qué se omitió el texto en que se exigía que en la Memoria sobre el cumplimiento del programa se facilitara información sobre las disposiciones tomadas para llevar a la práctica las decisiones adoptadas por la Conferencia en sus reuniones anteriores y sobre los resultados obtenidos. La Oficina necesita instaurar un mecanismo más eficaz de seguimiento de las decisiones adoptadas por la Conferencia y de presentación de informes sobre ese seguimiento al Consejo de Administración. En cuanto a los párrafos 4 y 5 del artículo 12, convendría determinar el valor añadido de los debates interactivos durante la Conferencia; las propuestas de enmienda no se antojan por ahora pertinentes habida cuenta de que los debates interactivos podrían celebrarse mediante la suspensión de las disposiciones correspondientes del Reglamento. Respecto al párrafo 3

del artículo 17, el Grupo de los Trabajadores considera que todas las resoluciones sobre asuntos que no se refieren a un punto inscrito en el orden del día de la Conferencia deberían examinarse en la Comisión de Propositiones, razón por la cual no apoya la propuesta de enmienda. En cuanto a los párrafos 1, a) del artículo 26 *bis* y 3, a) del artículo 26 *ter*, su Grupo preferiría que, antes de resolver respecto de la reducción de los plazos para la presentación de protestas, esta reducción se pusiera a prueba sobre la base de una propuesta de la Oficina. Sugiere asimismo que, para aclarar el estado actual de la discusión sobre este punto, el Consejo de Administración adopte un proyecto de decisión en el que se solicite a la Oficina que «tenga en cuenta las opiniones expresadas durante el debate, con miras a preparar un conjunto consolidado de enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, para su oportuna presentación al Consejo de Administración una vez terminada la discusión sobre la reforma de la Conferencia».

552. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* señala que, en términos generales, apoya el propósito y la formulación de las enmiendas propuestas. Sin embargo, considera que todavía es posible simplificar y hacer más comprensible y coherente el Reglamento. Reconoce que si bien existen coincidencias con algunas de las propuestas del Grupo de los Trabajadores, su Grupo proyecta formular más sugerencias para la elaboración de un Reglamento sencillo y más comprensible, las cuales someterá directamente a examen de la Oficina del Consejero Jurídico. El Grupo de los Empleadores apoya sin reservas el proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores. Se debería solicitar a la Oficina que tenga en cuenta las opiniones expresadas durante el debate o formuladas poco después por los Empleadores con miras a la elaboración de un conjunto refundido de enmiendas para su oportuna presentación al Consejo de Administración una vez terminada la discusión sobre la reforma de la Conferencia.
553. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, una representante del Gobierno del Canadá celebra la propuesta de que se suprima la Comisión de Resoluciones y de que las tareas de ésta se reasignen a la Comisión de Propositiones. También se congratula de la adaptación del Reglamento a la evolución tecnológica. Ahora bien, su grupo no apoya la enmienda propuesta al párrafo 2 del artículo 11 *ter*, pues no es partidario de que se celebre una discusión general en sesión plenaria y prefiere que se mantenga el procedimiento actual consistente en remitir a una comisión los puntos inscritos en el orden del día para discusión general. En su defecto, la enmienda al párrafo 2 del artículo 11 *ter* podría formularse en los siguientes términos: «La Conferencia remitirá la cuestión a una comisión para que informe al respecto, a menos que decida otra cosa». El grupo de los PIEM también desea proponer una enmienda al proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores, de forma que se sustituya la oración «para su oportuna presentación al Consejo de Administración una vez terminada la discusión sobre la reforma de la Conferencia» por «para su presentación al Consejo de Administración cuando se haya llegado a un acuerdo sobre la reforma de la Conferencia».
554. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Angola señala que sigue habiendo divergencias sobre algunas disposiciones y anima al Grupo de Trabajo a alcanzar un consenso en torno a ellas. Apoya las enmiendas propuestas en los párrafos 7 y 8 del documento. Asimismo, apoya las enmiendas propuestas a los artículos 14, 22 y 62 del Reglamento. Ahora bien, considera que las enmiendas propuestas a los artículos 15, 17, 22 y demás serían difíciles de aplicar, sobre todo si los documentos debiesen publicarse únicamente en formato electrónico.
555. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica señala que está de acuerdo en que la aprobación de las enmiendas por el Consejo de Administración para someterlas a la adopción de la Conferencia puede esperar hasta la aprobación definitiva de un paquete de reformas global. Observa cierta incoherencia entre algunas propuestas de enmienda y el resto del Reglamento. En cuanto al párrafo 3, 3) del

artículo 1, dadas las ausencias imprevistas que a menudo se producen durante las reuniones de la Conferencia, no conviene codificar la práctica según esa propuesta. Se debería mejorar la redacción sugerida o suprimir toda la propuesta, tanto más cuanto que el resto del artículo 1 es perfectamente claro en su forma enmendada. En relación con el párrafo 2 del artículo 11 *ter*, el GRULAC propone que se mantenga la redacción actual. Por lo que respecta al párrafo 4 del artículo 12 y a la propuesta de que ya no se aluda expresamente a las mesas redondas para ejemplificar los debates interactivos, recuerda que su Grupo considera que las mesas redondas no deberían celebrarse simultáneamente sino de forma consecutiva, para preservar la coherencia de las discusiones sobre el importante tema de política social abordado en la Memoria del Director General. En cuanto al párrafo 4, *a*) del artículo 12, le preocupa la posibilidad de que la discusión pueda prolongarse si los oradores toman la palabra más de una vez. En cuanto al párrafo 4, *b*) del artículo 12, también le preocupan la aparente falta de orden en el uso de la palabra y la ausencia de límites de tiempo para las intervenciones. Por lo que respecta al párrafo 5 del artículo 12, el GRULAC ya indicó que es indispensable actuar de manera seria, restringida y selectiva a la hora de elegir a moderadores que no formen parte de delegaciones tripartitas debidamente acreditadas, ya que en principio no tienen derecho alguno a participar en la Conferencia. Todas las enmiendas propuestas al artículo 12 requieren más explicaciones. Habida cuenta de la propuesta de suprimir la Comisión de Resoluciones, es preciso armonizar el párrafo 1 del artículo 18 y sustituir a tal efecto la referencia a la Comisión de Resoluciones por otra a la Comisión de Proposiciones. El GRULAC se congratula en grado sumo de la enmienda al artículo 24, pues no sólo no genera costos adicionales para la Conferencia sino que, además, refleja una práctica arraigada con respecto a los idiomas oficiales que en ella se emplean. En lo referente al párrafo 1, *a*) del artículo 26 *bis*, relativo a los plazos para la presentación de protestas, estima que la expresión «en casos justificados» es imprecisa y atenta contra la seguridad jurídica y la previsibilidad del Reglamento. La reducción de los plazos podría justificarse en el contexto de una reducción de la duración de la Conferencia. Por otra parte no parece tener mucho sentido contemplar la posibilidad de ampliar este plazo si la protesta se presenta sobre la base de una lista revisada, que se publica en una fase avanzada de la Conferencia, de modo que el plazo sea el mismo que se concede cuando se trata de la primera lista oficial de las delegaciones.

- 556.** El GRULAC no apoya la enmienda propuesta en relación con el párrafo 6 del artículo 40. En la 313.^a reunión del Consejo de Administración, el GRULAC indicó que las comisiones técnicas responsables de la discusión sustantiva de los instrumentos deberían seguir teniendo la posibilidad de determinar los valores que deberían aplicarse a la entrada en vigor de los convenios y los plazos para el ejercicio del derecho de denuncia de los mismos, ya que esta cuestión tiene que ver con el contenido de los instrumentos objeto de examen. El orador afirma que la postura de su Grupo no ha cambiado. El GRULAC considera que no debería suprimirse el párrafo 2 del artículo 56, ya que esta disposición no está contemplada en la propuesta de enmienda al párrafo 1 del artículo 56. De mantenerse esta propuesta, la Oficina debería explicar con más detalle por qué se propone suprimir el párrafo 2. En este momento su Grupo no está en condiciones de apoyar la enmienda a la última parte del párrafo 5 del artículo 57. Esta cuestión se abordará de nuevo en el Grupo de Trabajo. Observa que el artículo 59 podría ser objeto de otra enmienda relacionada con la composición de los grupos de redacción de las comisiones técnicas, que deberían comprender ocho representantes de cada uno de los tres Grupos. Además, los grupos de redacción que no se encarguen de la redacción de instrumentos normativos no tienen por qué incluir miembros que conozcan los otros dos idiomas oficiales. En cuanto al párrafo 3 del artículo 63, su Grupo no está seguro de que deba añadirse la palabra «moción», pues su contenido diferiría del tenor del párrafo 3 del artículo 15. Se precisa una explicación más detallada a este respecto. El GRULAC apoya el proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores y la enmienda propuesta por el grupo de los PIEM.

557. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* indica que su Grupo apoya el proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores y la correspondiente enmienda propuesta por el grupo de los PIEM.
558. *El representante del Director General* (Consejero Jurídico Adjunto) señala que la elaboración de un reglamento coherente y actualizado, de conformidad con las orientaciones proporcionadas por los miembros del Consejo de Administración, sigue su curso. La Oficina ha tomado nota de todas las sugerencias y opiniones formuladas, que tendrá en cuenta al preparar el paquete de reformas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Decisión

559. ***El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las opiniones expresadas durante el debate, con miras a preparar un conjunto consolidado de enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, para su presentación al Consejo de Administración cuando se haya llegado a un acuerdo sobre la reforma de la Conferencia.***

(Documento GB.320/LILS/1, tal y como fue modificado.)

Segundo punto del orden del día

Prerrogativas e inmunidades de la Organización Internacional del Trabajo: Documento de identificación para los miembros empleadores y trabajadores del Consejo de Administración (documento GB.320/LILS/2)

560. *Un representante del Director General* (Consejero Jurídico Adjunto) recuerda que este punto se presenta a raíz de los debates mantenidos en las reuniones del Consejo de Administración de marzo y octubre de 2013. El documento de identificación que se propone para los miembros no gubernamentales del Consejo de Administración no sería un documento de viaje ni de identidad. Tan sólo serviría para certificar que su titular es miembro del Consejo de Administración y que ha sido elegido en esa calidad por un mandato de tres años. En vez de acreditar este hecho mediante una carta oficial, se propone hacerlo mediante una tarjeta, más práctica y manejable. La Oficina podría facilitar, si así se le solicitase, información adicional sobre las modalidades de expedición de esta tarjeta e, incluso, muestras de la misma.
561. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que, al ser el documento de identificación motivo de preocupación para los gobiernos, su Grupo está interesado en saber si éstos desearían seguir deliberando al respecto.
562. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* destaca la particular importancia de la protección que el documento propuesto brindaría a los miembros no gubernamentales del Consejo de Administración en el ejercicio de sus funciones y durante sus viajes con destino a los lugares en que se celebran reuniones o con procedencia de ellos. Se refiere, a modo de ejemplo, a un incidente en que un miembro de su Grupo fue detenido por la policía y tratado de manera irrespetuosa mientras se hallaba de tránsito en un aeropuerto para asistir a una reunión del Consejo de Administración. El Grupo de los Trabajadores respalda el apartado a) del proyecto de decisión.

563. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos, recordando la declaración que al respecto formuló ese grupo en la anterior reunión del Consejo de Administración, acoge con agrado las aclaraciones relativas al documento de identificación propuesto. La titularidad del documento no generaría nuevas prerrogativas e inmunidades, ni ampliaría las existentes. Tan sólo los Estados obligados por la Convención de 1947, o los Estados que hubieran aceptado sus disposiciones mediante la firma de un acuerdo bilateral, deberían otorgar prerrogativas e inmunidades en su virtud. En relación con las garantías, los titulares de la tarjeta deberían estar obligados a devolverla si debiesen abandonar el Consejo de Administración antes del término de su mandato (en su defecto, la Oficina también podría invalidarla) y a informar a la Oficina en caso de pérdida o hurto de la misma. La oradora sugiere que, de incluirse texto en la tarjeta, éste rece así: «El titular del presente documento es miembro del Consejo de Administración de la OIT y goza de privilegios e inmunidades en virtud del anexo I de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados, de 1947, en los Estados que han aceptado sus disposiciones mediante su ratificación o mediante la concertación de un acuerdo bilateral con la OIT». El documento de identificación debería expedirse a título experimental para el siguiente mandato del Consejo de Administración y se debería evaluar su utilidad.
564. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Angola observa que en el documento de la Oficina se mencionan otros acuerdos que cabría aplicar, que el documento propuesto tendría un valor añadido limitado, pues las autoridades suizas seguirían expidiendo el *laissez-passer* a los miembros del Consejo de Administración, y que la Secretaría de las Naciones Unidas no tiene constancia de que otras organizaciones hayan tramitado documentos comparables o hayan adoptado prácticas similares. Su grupo manifiesta su preocupación ante las dificultades que plantearía la introducción de ese documento, en particular porque no todos los Estados Miembros lo reconocerían y porque las dificultades que podrían plantearse en relación con su valor jurídico y su aplicabilidad constituirían una carga para la Oficina. El grupo de África apoya el apartado b) del proyecto de decisión.
565. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica declara que los criterios ya expresados por su Grupo en reuniones anteriores del Consejo de Administración no han variado. Tan sólo los Estados vinculados por la Convención de 1947 y su anexo I tienen la obligación de reconocer las prerrogativas e inmunidades contempladas en sus disposiciones, que no pueden invocarse contra las autoridades del Estado del cual la persona de que se trate sea nacional, o sea o haya sido representante. En lo referente a las garantías, la Oficina debería poder acreditar en todo momento cuándo los miembros del Consejo de Administración ejercen sus funciones y cuándo viajan a un lugar en que se celebra una reunión oficial o vuelven de él. Cuando la Oficina prepare una nueva propuesta, debería tomar en consideración los comentarios formulados por su Grupo en la reunión anterior. El GRULAC respalda el apartado a) del proyecto de decisión.
566. *Un representante del Gobierno de la India*, haciendo también uso de la palabra en nombre de China, la República Islámica del Irán, Singapur y Viet Nam, agradece las aclaraciones facilitadas después de los debates que se mantuvieron en la anterior reunión del Consejo de Administración. Considera, sin embargo, que el documento de identificación tendría poca utilidad, ya que no permitirá resolver las dificultades experimentadas por ciertos miembros del Consejo de Administración. Con independencia de que la OIT expida o no una tarjeta, los países que reconocen las prerrogativas e inmunidades de los miembros del Consejo de Administración seguirán reconociéndolas. Por su parte, las autoridades suizas no dejarán de expedir el *laissez-passer*, de forma que el documento propuesto debería tener un valor añadido limitado. El riesgo de abuso o mala utilización del documento, que integra dispositivos de seguridad mínimos, sigue siendo preocupante. Además, la solución consistente en contactar con la Oficina para obtener confirmación de la validez de la tarjeta

podría dificultar la realización de los trámites de inmigración y comprometer la seguridad. El orador respalda el apartado b) del proyecto de decisión.

567. *Un representante del Gobierno de Australia* indica que su Gobierno suscribe la declaración del grupo de los PIEM y respalda el apartado a) del proyecto de decisión.
568. *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* coincide en que este tipo de documento podría ayudar a ampliar las prerrogativas e inmunidades necesarias a los miembros del Consejo de Administración y a evitar a éstos dificultades durante el desempeño de sus funciones. Su Gobierno respalda el apartado a) del proyecto de decisión.
569. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que su Grupo respalda el apartado a) del proyecto de decisión.

Decisión

570. *El Consejo de Administración decidió solicitar a la Oficina que preparara una nueva propuesta detallada respecto a la expedición de un documento de identificación, teniendo en cuenta los debates celebrados durante sus 319.^a y 320.^a reuniones.*

(Documento GB.320/LILS/2, párrafo 9.)

Promoción de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1997 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (documento GB.320/LILS/INF/2)

571. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* subraya que más de dieciséis años después de su adopción, el Instrumento de Enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT no ha entrado todavía en vigor, pese a que sólo faltan dos ratificaciones para que ello sea posible. Los Empleadores observan que casi un tercio de los Estados Miembros representados en el Consejo de Administración aún no han ratificado el Instrumento de Enmienda de 1997, por lo que exhorta a los gobiernos correspondientes a que prediquen con el ejemplo. La Enmienda es necesaria para que pueda aplicarse el procedimiento de derogación, que es importante para dar curso a las futuras decisiones del mecanismo de examen de las normas y para tomar medidas sobre los convenios de la OIT que quizás proceda derogar.

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Cuarto punto del orden del día

La iniciativa relativa a las normas: seguimiento de los acontecimientos relativos a la Comisión de Aplicación de Normas acaecidos en la reunión de 2012 de la CIT (documento GB.320/LILS/4)

572. *El Director General* recuerda que, en su reunión de octubre de 2013, el Consejo de Administración le encomendó que celebrase consultas oficiosas con los tres Grupos a fin de que le sometieran propuestas concretas para resolver las principales cuestiones pendientes en relación con el sistema de control de la aplicación de normas. Los mandantes participaron en el proceso de consulta con talante positivo y constructivo, lo cual permitió presentar un proyecto de decisión cuidadosamente articulado. Aunque la adopción de la decisión podría no desembocar en una resolución definitiva de las cuestiones pendientes, al menos permitirá al Consejo de Administración avanzar en este sentido y, en particular, a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia llevar a buen término sus labores en la 103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2014). Se propusieron medidas concretas para resolver las distintas cuestiones pendientes. El Consejo de Administración podría resolver sobre algunas de ellas en la presente reunión, y consensuar las medidas que procedan para resolver las demás en una etapa ulterior. El Director General recomienda encarecidamente que el Consejo de Administración adopte el proyecto de decisión.
573. *El Vicepresidente trabajador* recuerda, en relación con el párrafo 14 del documento, que en ningún momento se pretendió que la Comisión de Aplicación de Normas se situase, como órgano, por encima de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), sino tan sólo que ahondase en los debates y la orientación política sobre los casos que se examinan cada año, sin emitir juicios sobre la interpretación de los expertos. Cabe destacar que hay consenso en cuanto a la necesidad de cierto margen de interpretación al evaluar la aplicación de las normas. Además de no motivar objeciones, la declaración relativa al mandato de la CEACR, que ésta formuló en su informe de 2014, tiene la ventaja de haber sido elaborada por los expertos de manera independiente. Por lo tanto, el Grupo apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 40, b).
574. En lo que respecta a las medidas que se han de adoptar en caso de desacuerdo sobre la interpretación de los convenios, el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a considerar la posibilidad de que se recurra a la Corte Internacional de Justicia (CIJ) para resolver las divergencias de interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en relación con el derecho de huelga. Quizás las reservas expresadas a este respecto en el documento sean exageradas. El Grupo de los Trabajadores tampoco tiene inconveniente en que se estudien las modalidades que podrían conducir a la institución de un tribunal con arreglo a lo dispuesto en el artículo 37, 2), de la Constitución de la OIT, con sujeción a una serie de condiciones que deberían examinarse y acordarse para que el Grupo de los Trabajadores pueda aprobar la institución de dicho órgano. Sólo se debería recurrir a este mecanismo en situaciones graves. El Grupo no considera que este tribunal deba ser tripartito, sino que debería estar integrado por jueces independientes y dotados de una experiencia dilatada en derecho internacional, que oírían a las partes interesadas mediante un procedimiento contradictorio. Las opiniones del tribunal

no deberían suplantar las de la CEACR. Además, las opiniones de la CEACR no examinadas por el tribunal deberían considerarse válidas y gozar de reconocimiento general. El recurso a la CIJ o a un tribunal de la OIT sería conforme a la Constitución de la OIT, en la que se contempla la posibilidad de que las diferencias relativas a la interpretación se diriman por la vía judicial. El Grupo de los Trabajadores no es partidario de que se sometan a examen de la CIT las cuestiones derivadas de la aplicación de los convenios que hayan dado lugar a divergencias de interpretación. En esos casos, la CIT podría revisar convenios siempre que la mayoría de los mandantes se pronuncien a favor de dicha revisión, pero una discusión general no es el mecanismo adecuado para obtener una interpretación definitiva de un convenio, que según el artículo 37, 2) correspondería a la CIJ o a un posible tribunal. El Grupo apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 41, a).

575. Con respecto al funcionamiento y a los métodos de trabajo de la CEACR y de la Comisión de Aplicación de Normas, el orador reitera la solicitud de su Grupo de que se consignent recursos adicionales para la secretaría de la CEACR. También es importante que la CEACR funcione con una dotación completa de expertos y convendría contemplar la posibilidad de que cuente con más miembros, ante el creciente número de ratificaciones registradas para los convenios. El Grupo apoya el proyecto de decisión que figura en los apartados c) y d) del párrafo 41, aunque solicita aclaraciones sobre los ajustes que deberían efectuarse en los procedimientos aplicables a la provisión de los puestos vacantes en la CEACR, a que se alude en el párrafo 41, d). En lo que respecta a la necesidad de utilizar criterios consensuados y objetivos más claros para la selección de los casos que debe examinar la Comisión de Aplicación de Normas (párrafo 28 del documento), el orador recuerda que esos criterios ya han sido adoptados e implican la posibilidad de que se examinen los casos de progreso. Es importante aclarar que la lista de casos debe ser aprobada cada año por la Comisión de Aplicación de Normas y que, por lo tanto, no puede considerarse definitiva antes de haber sido objeto de esa aprobación. El Grupo de Trabajo tripartito sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas debería perseverar e informar oportunamente de sus avances al Consejo de Administración. El Grupo apoya los apartados a) y b) del proyecto de decisión que figura en el párrafo 43. En lo que respecta a la utilización de los distintos componentes del sistema de control (párrafo 30 del documento), el Grupo no apoyará ningún intento de reequilibrar el sistema para mayor utilización de las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución. Es necesario que la CEACR siga examinando la aplicación de los convenios ratificados en la legislación y en la práctica con arreglo a lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución. La preparación de las reclamaciones es, en efecto, más compleja y no resultaría factible para muchos sindicatos. Los plazos de publicación de las conclusiones serían largos, y con ese sistema algunas regiones serían más dinámicas que otras. El Grupo también se opone a una revisión de los criterios de admisibilidad de las reclamaciones, en particular respecto al agotamiento de las vías de recurso existentes a escala nacional, pues el sistema judicial no funciona adecuadamente en muchos países. Respecto de los métodos de trabajo de la CEACR, el mayor recurso a solicitudes directas no publicadas (párrafo 31 del documento) tiene por efecto mermar la capacidad de la Comisión de Aplicación de Normas para supervisar los casos correspondientes, puesto que las observaciones no se recogen en el informe. No hay margen para introducir nuevos ajustes en los ciclos de presentación de memorias sobre los convenios ratificados (párrafo 32, reiterado en el párrafo 34 del documento). El Grupo tendría dificultades en respaldar el proyecto de decisión del párrafo 40, e), si las medidas destinadas a mejorar los métodos de trabajo del sistema de control de la aplicación de normas se refiriesen a las cuestiones tratadas en los párrafos 30 a 32 del documento. La instauración de mecanismos nacionales para resolver cuestiones que, de otro modo, se remitirían directamente a la OIT (párrafo 36 del documento) requiere un examen detenido y no debería excluir el acceso al sistema de control de la OIT.

576. Por último, en lo que respecta al mecanismo de examen de las normas, al que se alude con acierto en el párrafo 38 del documento, el orador reitera que las desavenencias relativas a la Comisión de Aplicación de Normas y a otras cuestiones relacionadas con el sistema de control deben resolverse definitivamente antes de que este mecanismo pueda instaurarse de manera efectiva. La Oficina debería tener debidamente en cuenta esta cuestión cuando elabore las propuestas relativas al proyecto de decisión que figura en el párrafo 41, b), del documento.
577. *El Vicepresidente empleador* subraya la voluntad de su Grupo de participar en un proceso constructivo para encontrar soluciones que permitan mejorar el funcionamiento del sistema de control de la OIT en general. El mantenimiento del *statu quo* ya no es una opción, y los mandantes deberían intervenir de lleno en un proceso que permita resolver estos asuntos de manera estructurada y sistemática, en cumplimiento de plazos y objetivos concretos. El mandato de la CEACR es una cuestión fundamental y el Grupo reconoce los esfuerzos realizados por dicha Comisión para disipar, mediante la inclusión del nuevo texto en su informe de 2014, las preocupaciones suscitadas a ese respecto. Para demostrar su voluntad de seguir adelante, el Grupo está dispuesto a aceptar que ese texto se incorpore con carácter permanente a los informes de la CEACR.
578. El retraso acumulado en la adopción de la lista de casos de la Comisión de Aplicación de Normas y la presencia de componentes de carácter excesivamente político restan credibilidad al sistema. La confección más temprana de la lista permitiría una preparación adecuada y conferiría mayor eficacia a la labor de la Comisión. Ya existen criterios objetivos para elaborar la lista (mencionados en el documento D.1 relativo a los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas)⁶ y se debería llegar a un acuerdo para su aplicación efectiva en junio de 2014. Se debería fijar un plazo realista y breve para llegar a una solución en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2015, de cara a los debates que habrán de mantenerse en la Comisión de Aplicación de Normas que se reunirá en 2015. Esta solución debería basarse en certezas y en una preparación adecuada, además de ajustarse al nuevo formato de la CIT. El Grupo está dispuesto a participar plenamente en un proceso encaminado a establecer una nueva metodología que garantice la elaboración de una lista de casos justa y equitativa.
579. En lo referente a la interpretación de los convenios, el Grupo considera que convendría examinar de buena fe todas las soluciones posibles. Reconoce la posibilidad contemplada en los apartados 1) y 2) del artículo 37 de la Constitución de la OIT, así como otras posibilidades que la CIT brinda para solucionar los desacuerdos profundos que pueden surgir en torno a las orientaciones específicas pero no vinculantes formuladas por la CEACR. El Grupo desea que se definan los ámbitos en torno a los cuales existe un consenso y qué puntos requieren una planificación en los doce próximos meses. En cuanto a la estructura del sistema de control, deben explorarse todas las posibilidades de manera integrada. El principal objetivo para mejorar la credibilidad del sistema consiste en entablar un proceso destinado a resolver otras cuestiones igualmente pertinentes, como la complementariedad entre los diferentes mecanismos existentes y la gradación en su utilización; la aclaración de las diferencias entre la función de la CEACR y la de otros órganos de la OIT (incluido el Comité de Libertad Sindical), y mejor uso de los artículos 23 y 24 de la Constitución o una aplicación adecuada de los criterios de admisibilidad. Ello está relacionado con la mayor carga de trabajo de la CEACR y deben determinarse las razones de este aumento antes de que pueda adoptarse una decisión con respecto a la consignación de recursos adicionales. El uso más racional de las diferentes

⁶ OIT: *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*, Parte I, anexo I, *Actas Provisionales* núm. 16-1 (Rev.), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013.

herramientas disponibles también podría ser una solución adecuada para evitar duplicaciones.

- 580.** La cuestión del mecanismo de examen de las normas es sumamente importante, y éste debería ser activarse sin más demora. Las discusiones mantenidas estos doce últimos meses en el marco del «Swiss Chalet Process»⁷ y en el Consejo de Administración han generado el nivel de confianza exigido por el Grupo de los Trabajadores para que prosigan las labores dedicadas a definir las modalidades de dicho mecanismo y permitir su instauración efectiva.
- 581.** El Grupo de los Empleadores considera que el tenor del proyecto de decisión no queda muy claro, pero está dispuesto a aceptarlo siempre que se cumplan dos condiciones. En primer lugar, deberían adoptarse medidas eficaces y concretas en un plazo determinado para resolver los casos de desacuerdo en torno a la interpretación de los convenios y para mejorar la coherencia en el uso de los diversos mecanismos del sistema de control. El Consejo de Administración debería examinar una primera propuesta en su reunión de noviembre de 2014. En segundo lugar, es preciso encontrar una metodología eficiente y previsible para confeccionar la lista de casos bastante antes del inicio de la reunión de la CIT, atendiendo a los criterios objetivos ya existentes. Es necesario adoptar claramente esta vía antes de la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014, para que puedan obtenerse resultados antes de la reunión de la CIT de 2015. Sobre esta base, el Grupo celebra la declaración de la CEACR que figura en el informe que ésta elaboró para 2014, en la inteligencia de que esa declaración habrá de permanecer en el informe. Asimismo, apoya el proyecto de decisión.
- 582.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán reitera que, para permitir a la OIT asumir plenamente sus responsabilidades constitucionales, es esencial que disponga de un sistema de control de la aplicación de las normas que sea eficaz, eficiente y reconocido, y reafirma la adhesión incondicional de su Grupo al sistema de control de la Organización. El Grupo acoge con satisfacción la declaración relativa al mandato de la CEACR, que ésta incluyó en su informe de 2014, y recalca la importancia de la independencia, la objetividad y la imparcialidad de los expertos. El incremento del número de Estados Miembros y de ratificaciones, así como el hecho de que los mandantes conozcan cada vez mejor y utilicen cada vez más los mecanismos de presentación de memorias, de reclamaciones y de quejas, reflejan en gran medida la importancia del sistema de control de la OIT. El sistema debería poder absorber con eficacia y eficiencia la mayor carga de trabajo. Convendría estudiar con mayor detenimiento las distintas opciones que podrían permitir resolver en un plazo acordado las cuestiones o dificultades que pueda plantear la interpretación de los convenios. El Grupo aguarda con interés la instauración del mecanismo de examen de las normas.
- 583.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia recuerda que, según su grupo, el sistema de control funciona de manera adecuada y sigue siendo un modelo de cooperación tripartita y gobernanza internacional. En vista de que esta opinión no suscita un respaldo general en el seno de la OIT, su grupo se compromete a propugnar las medidas propuestas en el documento. Además, celebra en grado sumo el tenor del párrafo que la CEACR incluyó sobre su mandato en su informe de 2014, por el que se aporta claridad y certeza sobre el valor jurídico de las recomendaciones y observaciones de esta Comisión, y que constituye un punto de referencia importante para las distintas jurisdicciones cuando han de analizar la trascendencia de las normas de la OIT. En lo relativo a la interpretación de los convenios, la CIJ ofrece para dirimir los desacuerdos un

⁷ Véase el documento GB.319/PV, párrafos 548 a 567.

cauce procesal que, sin embargo, podría plantear algunos problemas. La posibilidad de resolver esos desacuerdos en el plano interno, contemplada en la Constitución de la OIT, es una solución que convendría tener en cuenta. Por lo tanto, la opción de instituir un tribunal debería examinarse en cuanto al fondo, aunque los interrogantes que este examen pudiera abrir deberían contestarse para que el ASPAG pueda suscribir esta posibilidad. Cabría analizar las opciones existentes para reconsiderar la manera de confeccionar la lista de casos que han de examinarse en la Comisión de Aplicación de Normas, para garantizar un equilibrio entre regiones y convenios, sin perder de vista las novedades registradas en los países considerados. El ASPAG presentó a la Oficina un documento en el que se exponían distintas fórmulas para mejorar la gestión de la creciente carga de trabajo del sistema de control. Hace ya mucho tiempo que el Consejo de Administración convino en la instauración del mecanismo de examen de las normas, y su grupo aguarda su activación. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.

584. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Botswana subraya que resulta necesario disponer de un sistema de control de la aplicación de las normas imparcial y eficaz, además del respaldo de todas las partes. De no disiparse de modo satisfactorio todas las preocupaciones expresadas, el sistema perdería fuerza y eficacia. El grupo acoge con beneplácito la declaración relativa al mandato de la CEACR y se congratula de los esfuerzos dedicados a explorar las diversas opciones destinadas a resolver las cuestiones o dificultades que pueda plantear la interpretación de los convenios. El consenso y el compromiso de los mandantes de la OIT a resolver los conflictos mediante el diálogo deberían formar parte integrante de las opciones propuestas. El grupo celebra que prosiga el diálogo sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas. Debe haber consenso sobre la aplicación de criterios equitativos y objetivos en la selección de los casos que ha de examinar la Comisión de Aplicación de Normas. Es indispensable que se instaure un mecanismo de examen de las normas para que mejoren la calidad y la aplicación efectiva de las normas de la OIT. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

585. *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno de Costa Rica reitera el pleno compromiso del GRULAC con el sistema de control de la OIT y con la búsqueda de soluciones para los asuntos pendientes. En el proyecto de decisión contenido en el párrafo 40, a), del documento, hubiese sido preferible destacar los criterios de objetividad, transparencia y previsibilidad del sistema de control, pero el grupo no se opone a sumarse a un eventual consenso sobre ese punto. En relación con el mandato de la CEACR, se reitera que ningún órgano de control de la OIT tiene competencia para interpretar de manera jurídicamente vinculante los convenios internacionales del trabajo, la cual es exclusiva de la CIJ, según el artículo 37, 1), de la Constitución. El GRULAC toma nota del párrafo incluido en el informe de 2014 de la CEACR sobre el mandato de ésta, lo cual se podría celebrar. Con relación al proyecto de decisión contenido en el párrafo 40, b), a la luz de las discrepancias entre las versiones en inglés, en francés y en español, es necesario aclarar que el mandato de la CEACR ha sido conferido por los mandantes por conducto del Consejo de Administración. En relación con las medidas en caso de desacuerdo sobre la interpretación de los convenios, se aprecia la propuesta de elaboración de un documento para la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014 (párrafo 41, a), del documento); pero debe permitir una verdadera comparación entre las dos opciones, incluyéndose un cuadro con los costos involucrados así como los plazos estimados para el procedimiento consultivo ante la CIJ y el establecimiento del tribunal previsto en el artículo 37, 2), de la Constitución. En lo que respecta al establecimiento de un tribunal, hasta la fecha, el GRULAC no está persuadido de que sea la alternativa más aconsejable, pero existe apertura para explorar todos los enfoques. El GRULAC apoya el proyecto de decisión contenido en el párrafo 40, c). Considera importante el contenido del proyecto de decisión que figura en el párrafo 41, a); son necesarias aclaraciones acerca de la competencia sustantiva del tribunal, de los actores en el procedimiento y de su vínculo con

la Oficina. El GRULAC exigiría un tribunal imparcial, transparente, objetivo e independiente, que no llegue a sobrecargar a ningún departamento de la Oficina y que, por ende, cuente con una secretaría con las mismas características.

586. En relación con el funcionamiento del sistema de control, sería necesaria la reflexión sobre el significado real de la inclusión de un país en la lista de casos individuales, la metodología de selección y la utilización de criterios objetivos y claros. El GRULAC considera que ameritan revisión los elementos contemplados en el documento D.1 sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas⁸, adoptado por la misma. Expresa dudas respecto al criterio sobre los comentarios recibidos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que carece de objetividad. Se reitera la necesidad de equilibrio tanto geográfico como temático, así como de mejores medidas para que la lista definitiva sea publicada con la suficiente antelación, lo cual permita la debida preparación de los gobiernos. Del párrafo 43, a), del documento, se infiere que las recomendaciones mencionadas serán presentadas al Consejo de Administración para consideración. El GRULAC hace hincapié en la conveniencia de una mejor graduación entre los componentes del sistema de control para evitar la utilización simultánea de mecanismos para examinar las mismas alegaciones relativas a un país. Se apoya el proyecto de decisión contenido en los párrafos 40, e) y 42, a) y b). En relación con el mecanismo de examen de las normas, se apoya el establecimiento de un mecanismo que permita contar con un cuerpo normativo claro, sólido y actualizado. En relación con la reunión de la CIT de 2014, el GRULAC mantiene su compromiso por contribuir a que la Comisión de Aplicación de Normas pueda desempeñar sus labores de manera satisfactoria. El GRULAC apoya el proyecto de decisión contenido en los párrafos 40, d) y 43, b). En relación con el proyecto de decisión contenido en el párrafo 41, b), considerado por el grupo como uno de los más importantes, se pregunta si en noviembre de 2014 no será tarde para tener un calendario para el examen de las cuestiones pendientes. El GRULAC señala que su propósito no es dejar estancadas estas cuestiones hasta el mes de noviembre, lo cual no sería adecuado dada la seriedad de dichas cuestiones. Apoyando el proyecto de decisión contenido en el párrafo 41, c), el GRULAC destaca su entendimiento de que la labor de la Oficina no ha de ser de supervisión ni de control. Respetando ese enfoque, la Oficina no corre el riesgo de convertirse en parte de los problemas, sino en pieza fundamental para la búsqueda y consecución de las soluciones. Respecto al proyecto de decisión contenido en el párrafo 41, d), el GRULAC nota que la provisión de los puestos vacantes en la CEACR debe ser objetiva, imparcial y transparente. En relación con el proyecto de decisión contenido en el párrafo 41, e), se apoya el mantenimiento de consultas oficiosas que sean amplias y orientadas a la construcción de un consenso tripartito.

587. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos declara que es capital para toda la OIT que se preserven la fortaleza y la autoridad del sistema de control de la Organización. La participación y el consenso de los mandantes tripartitos serán fundamentales para la aplicación del polifacético proyecto de decisión presentado, en cuyo sentido el grupo de los PIEM se comprometerá de manera sustantiva. Este grupo celebra el tenor del párrafo 40 del documento (proyecto de decisión), en particular por el reconocimiento explícito del mandato de la CEACR reflejado en el informe que ésta elaboró para 2014. Si bien cabría examinar medidas para mejorar los métodos de trabajo del sistema de control, ello no debería ser en menoscabo de la independencia de la CEACR. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 41, a), en el que se solicita la preparación, para la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014, de un documento en el que se expongan las posibles modalidades, alcance y costos de las medidas que pudieran adoptarse en virtud de los apartados 1) y 2) del artículo 37 de la Constitución de la OIT en relación con la interpretación de los convenios. Sin embargo, mientras no se movilicen estos mecanismos

⁸ OIT: *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*, op. cit.

constitucionales, las opiniones y recomendaciones de la CEACR seguirán siendo válidas. El grupo de los PIEM es partidario de que se elabore un calendario para el examen de las cuestiones pendientes en relación con el sistema de control y para la instauración efectiva del mecanismo de examen de las normas, tal como se indica en el párrafo 41, b), del proyecto de decisión. El Consejo de Administración debería adoptar un conjunto de medidas sobre las cuestiones más delicadas. Entretanto, el logro de los objetivos generales de la iniciativa relativa a las normas depende de la capacidad de la Comisión de Aplicación de Normas para llevar a buen término sus labores en la reunión de la CIT de junio de 2014, y del compromiso de todas las partes a cooperar con este afán. El grupo de los PIEM apoya sin reservas el proyecto de decisión.

- 588.** *Un representante del Gobierno de Francia* recuerda que el sistema de control debería seguir siendo la actividad medular de la OIT. Es necesario realizar ajustes para mantenerlo y reforzarlo. El Consejo de Administración debería refrendar la aclaración del mandato de la CEACR que figura en el informe de 2014 de dicha Comisión. Un mecanismo que obedezca a lo dispuesto en el artículo 37, 2), de la Constitución parece ser una solución adecuada para limitar los riesgos de inseguridad jurídica que puede causar la ausencia de fuerza vinculante de las observaciones de la CEACR. Con todo, el recurso a ese órgano debería limitarse a los conflictos excepcionales de interpretación de los convenios y haber sido objeto de una decisión del Consejo de Administración. Para instituir un órgano de esa índole se necesitan un compromiso claro y un calendario preciso. También se respaldará cualquier otra medida que agregue transparencia y eficacia al sistema de control.
- 589.** *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia declara que suscriben su declaración Turquía, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, la República de Moldova y Georgia, que a su vez abundan en el sentido del grupo de los PIEM. El sistema de control de la OIT ha contribuido a promover los derechos humanos universales, factor que es importante para la UE. También cumple una función capital en el seguimiento y la promoción de las normas internacionales del trabajo, a las que remiten las políticas y la legislación de la UE. La UE apoya el proyecto de decisión.
- 590.** *Un representante del Gobierno de Suiza* indica que las cuestiones planteadas en la reunión de la CIT celebrada en 2012 evidenciaron los retos que se plantean al sistema de control, los cuales han de aprehenderse como un todo coherente. El sistema de control debe coadyuvar a la credibilidad y eficacia de la OIT, además de garantizar la seguridad jurídica. Es primordial que los mandantes se pongan de acuerdo en los temas por examinar y que fijen un calendario de estricto cumplimiento. La Constitución debe respetarse y en modo alguno debe mermarse el grado de protección conferido por las normas internacionales del trabajo. Las cuestiones relacionadas con el mecanismo de examen de las normas y la instauración de un mecanismo en virtud del artículo 37, 2), de la Constitución deben analizarse con prontitud.
- 591.** *Una representante del Gobierno de la India* señala que los desacuerdos surgidos en la CEACR sobre la interpretación de los convenios deben remitirse a la CIT, que es la instancia suprema encargada de resolver las cuestiones relacionada con el mundo del trabajo. De conformidad con la Constitución de la OIT, la CIJ podría conocer de las cuestiones de interpretación delicadas. Su Gobierno no es partidario de que se aplique el artículo 37, 2), de la Constitución, pues ello podría complicar aún más el funcionamiento del sistema de control. Convendría establecer algunos criterios de selección para la confección de la lista de casos que ha de examinar la Comisión de Aplicación de Normas a fin de garantizar un equilibrio entre regiones y convenios. Su Gobierno es partidario de que se utilicen más los sistemas de presentación de memorias en línea, siempre que se tomen las debidas precauciones en materia de seguridad y accesibilidad. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.

592. *Un representante del Gobierno del Japón* indica que la cuestión del mandato de la CEACR se trata adecuadamente en la declaración que ésta incluyó en su informe de 2014. Respecto de las medidas que han de adoptarse en caso de desacuerdo sobre la interpretación de los convenios, su Gobierno no se opondría a que, para la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014, se preparase un documento en el que se expusieran las posibles modalidades, alcance y costos de las medidas que pudieran adoptarse en virtud de los apartados 1) y 2) del artículo 37 de la Constitución de la OIT. Los conflictos derivados de la interpretación de los convenios deben resolverse dentro de la Organización y se debe evitar recurrir a la CIJ. Por otra parte, de instituirse un tribunal de conformidad con el artículo 37, 2), de la Constitución, éste no debería desempeñar las funciones que ya competen a la CEACR ni restarles esencia. El mecanismo de examen de las normas es una herramienta fundamental para mejorar las normas internacionales del trabajo y mantenerlas al día. Como contribuirá a reducir el número de conflictos relacionados con la interpretación de esas normas, debería instaurarse a la mayor brevedad posible. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
593. *Un representante de Gobierno de Zimbabwe* se congratula de las consultas que se evacuan sobre las cuestiones pendientes ante la Comisión de Aplicación de Normas. Es de esperar que las partes logren cuanto antes una convergencia de opiniones y un entendimiento mutuo, pues ello permitiría a la Comisión de Aplicación de Normas cumplir su mandato. La OIT debería encontrar en el plano interno soluciones duraderas para dirimir los conflictos de interpretación referentes a los convenios. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
594. *Un representante del Gobierno de China* manifiesta su acuerdo respecto a las medidas señaladas en el párrafo 10 del documento en lo que se refiere a garantizar en lo futuro la fortaleza y la autoridad del sistema de control. El Consejo de Administración debería reconocer la claridad del texto incluido en el informe de 2014 de la CEACR acerca del mandato de esta última. Los puestos hoy vacantes en la CEACR deberían cubrirse lo antes posible. En cuanto a las medidas oportunas para resolver los desacuerdos sobre la interpretación de los convenios, su Gobierno respalda la opción contemplada en el artículo 37, 1), de la Constitución, toda vez que un fallo de la CIJ sería más oportuno y tendría más autoridad. En lo referente a los métodos de trabajo y al funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas, cabría introducir nuevas mejoras en lo que respecta a la selección de los casos individuales. Los criterios indicados en el párrafo 28 del documento sobre la confección de la lista de casos deberían aplicarse con mayor coherencia y los debates deberían centrarse en cómo ayudar a los Estados Miembros a mejorar su capacidad para aplicar los convenios. Convendría coordinar los diferentes procedimientos de control para evitar debates sobre los mismos casos en diferentes oportunidades. En lo relativo al mecanismo de examen de las normas, el Director General debería adoptar a la mayor brevedad medidas concretas para garantizar la permanente actualidad de las normas, pues ello reforzaría aún más la autoridad del mecanismo de control.
595. *El Director General* declara que el debate muestra que el Consejo de Administración está en condiciones de aprobar el proyecto de decisión por consenso tripartito y pleno. El Consejo de Administración ha pasado a examinar un conjunto de decisiones en el marco de un proceso integral, lo cual explica en parte por qué se ha presentado como una «iniciativa relativa a las normas». Convendrá evitar que la adopción de un calendario de medidas para dar curso a estos debates desemboque en un enfoque fragmentario, que podría obstaculizar los progresos en general. El proyecto de decisión ha sido cuidadosamente sopesado y la Oficina ha formulado propuestas para avanzar tanto y tan rápido como se ha considerado posible y compatible con el mantenimiento de un consenso. En el proyecto de decisión se han utilizado intencionalmente fórmulas genéricas, como las relativas a los métodos de trabajo y la metodología aplicada para cubrir las vacantes en la CEACR, dada la gran

variedad de opiniones que podrían suscitar las posibles respuestas a esas cuestiones; será necesario celebrar otras consultas. Cabría analizar las diversas opciones en cuanto al fondo según vaya madurando el proceso y se vayan determinando las cuestiones que puedan ser objeto de decisión durante la reunión de noviembre de 2014. El Grupo de los Empleadores y los gobiernos expresaron la voluntad de que se activase el mecanismo de examen de las normas, dada la obligación que la OIT contrajo en virtud de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, de velar por que las normas internacionales del trabajo atiendan las necesidades del mundo del trabajo contemporáneo. Sin embargo, es necesario alcanzar cierto grado de progreso respecto de las cuestiones pendientes para que el mecanismo de examen de las normas pueda ponerse en marcha. Esta preocupación se recoge en el punto del proyecto de decisión relativo a la adopción de un calendario. Aunque todavía no es posible señalar plazos exactos, el Consejo de Administración debe avanzar en la determinación de los asuntos que están en juego. Para ello, será fundamental que las labores de la Comisión de Aplicación de Normas en la próxima reunión de la CIT sean fructuosas. Un elemento esencial del proyecto de decisión es el llamamiento dirigido a todas las partes interesadas para que contribuyan a la consecución de ese resultado. Por último, en relación con las consultas informales que se celebrarán antes de noviembre de 2014, la Oficina seguirá invirtiendo en el proceso toda la energía y su máximo empeño, como viene haciendo desde octubre de 2013. Aún queda mucho por realizar hasta noviembre de 2014 y algunas de las cuestiones pendientes son sumamente delicadas. La tarea requerirá esfuerzo y compromiso por parte de la Oficina y de los mandantes. La Oficina hará cuanto esté en sus manos por progresar hacia los objetivos que se prevé alcanzar en noviembre.

Decisión

596. *El Consejo de Administración:*

- a) reafirmó que para poder ejercer plenamente sus responsabilidades constitucionales es esencial que la OIT disponga de un sistema de control de la aplicación de normas que sea eficaz, eficiente y reconocido y reciba el apoyo de todos los mandantes;***
- b) se felicitó por la exposición clara de la Comisión de Expertos acerca de su mandato, tal como consta en su informe de 2014;***
- c) consideró necesario que se sigan examinando alternativas para solucionar cualquier cuestión o dificultad que pueda plantearse en relación con la interpretación de un convenio;***
- d) subrayó la importancia fundamental del buen funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas en el cumplimiento de su mandato en la 103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y***
- e) reconoció que se podría examinar la adopción de determinadas medidas encaminadas a mejorar los métodos de trabajo del sistema de control de la aplicación de normas.***

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

- a) prepare un documento para su 322.ª reunión de noviembre de 2014 en el que se expongan las posibles modalidades, alcance y costos de las medidas que pudieran adoptarse en virtud de los apartados 1) y 2) del artículo 37 de***

la Constitución de la OIT para solucionar cualquier cuestión o dificultad que pueda plantearse en relación con la interpretación de un convenio de la OIT;

- b) presente a la 322.ª reunión del Consejo de Administración un calendario para el examen de las demás cuestiones que queden pendientes en relación con el sistema de control y para la puesta en marcha del mecanismo de examen de las normas;*
- c) siga mejorando la eficacia del apoyo que la Oficina presta a la Comisión de Expertos para el cumplimiento de su mandato;*
- d) adopte todas las medidas que sean necesarias para acelerar la provisión de los puestos vacantes en la Comisión de Expertos y proponga ajustes a los procedimientos aplicables para facilitar la consecución de este objetivo, y*
- e) siga manteniendo consultas oficiosas con todos los grupos del Consejo de Administración en relación con las cuestiones que se mencionan en esta decisión.*

598. Asimismo, el Consejo de Administración:

- a) instó a que continúe el diálogo oficioso entre la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, y*
- b) invitó a la Comisión de Expertos a que continúe examinando sus métodos de trabajo con miras a seguir mejorando su eficacia y eficiencia. Como en ocasiones anteriores, los expertos tal vez estimen oportuno comunicar los progresos realizados en su informe anual y a través del diálogo que mantengan con la Comisión de Aplicación de Normas.*

599. Además, el Consejo de Administración:

- a) recomendó a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia que considere la posibilidad de convocar a su Subcomisión sobre los Métodos de Trabajo para que haga un balance de las disposiciones vigentes y elabore nuevas recomendaciones sobre los métodos de trabajo de la Comisión, y*
- b) instó a todas las partes interesadas a que contribuyan a que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia concluya satisfactoriamente sus labores en la 103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.*

(Documento GB.320/LILS/4, párrafos 40 a 43.)

Quinto punto del orden del día

Cooperación internacional relativa al Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) (documento GB.320/LILS/5)

600. *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)) recuerda, al presentar el documento, que el objetivo del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) es mejorar la seguridad marítima y facilitar al mismo tiempo la concesión de permisos para bajar a tierra y el movimiento profesional de la gente de mar, así como las actividades del sector de la marina mercante. El documento versa sobre cómo lograr los objetivos del Convenio a fin de mejorar su eficacia y resolver el problema de las tecnologías incompatibles entre sí.

601. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* recuerda que el hecho de garantizar a la gente de mar la posibilidad de bajar a tierra en los múltiples puertos en los que hace escala es esencial para asegurar su bienestar y para lograr el trabajo decente en el sector. Sería muy difícil obtener visados para todos los países en los que los buques hacen escala durante el período de servicio de la gente de mar. Mediante el Convenio núm. 185 se procura establecer un equilibrio entre el derecho de la gente de mar a bajar a tierra, las preocupaciones de los armadores respecto del tránsito y el reembarco en otro buque y las preocupaciones de los Estados del puerto. En el Convenio se prevé la expedición de un documento de identidad de la gente de mar por el que se garantiza que su titular es, de hecho, un marino y no constituye una amenaza para la seguridad. Dicho documento contiene características de seguridad importantes, como una huella dactilar digital biométrica del marino, cuyo objeto es prevenir el uso de documentos falsificados. Las propuestas contenidas en el documento significarían que los datos digitales contenidos en los documentos de identidad de la gente de mar se podrían leer con los equipos estándar que se utilizan para leer los pasaportes electrónicos. El Convenio núm. 185 se adoptó en circunstancias excepcionales y su aplicación requiere inversiones importantes por parte de los Estados que suministran mano de obra. Esas inversiones sólo pueden justificarse si se ajustan a los objetivos del Convenio. El funcionamiento del sector del transporte marítimo y el logro de la meta del trabajo decente para la gente de mar exigen un alto nivel de cooperación internacional. El documento preparado por la Oficina trata de cumplir ese propósito y el Grupo de los Trabajadores apoya firmemente el objetivo que persigue el documento. El Grupo de los Trabajadores puede apoyar la enmienda al proyecto de decisión propuesta por la UE, que ya se ha distribuido⁹. El Grupo propone que en la decisión se incluya una referencia específica al documento preparado por la Oficina en lo que respecta a las diversas opciones que deberá examinar la reunión de expertos, porque es muy importante proceder a una discusión de todas las opciones contempladas en el documento. También propone que se añada, además de la referencia a los Estados ratificantes y no ratificantes en la enmienda propuesta, una referencia específica a los Estados del pabellón, los Estados del puerto y los Estados que suministran gente de mar.

602. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* declara que el documento no ha sido fácil de leer, debido a su carácter técnico. Hubiera sido útil que las cuestiones examinadas en el documento hubiesen sido tratadas antes por un grupo de trabajo técnico, y luego refrendadas por el Consejo de Administración. La determinación reflejada en el apartado a) del proyecto de decisión que figura en el párrafo 22 tendrá cierta incidencia en

⁹ Véase el párrafo 603, *infra*.

la discusión sobre el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Grupo desea escuchar las opiniones de los miembros gubernamentales respecto del apartado b) del proyecto de decisión, debido a su carácter técnico.

- 603.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados Miembros*, una representante del Gobierno de Italia, declara que suscriben su declaración: Turquía, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Islandia, Serbia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega, la República de Moldova y Georgia. Las soluciones previstas en el Convenio núm. 185 tienen por objeto contribuir a mejorar la seguridad en el sector de la marina mercante y promover unas condiciones de vida y de trabajo decentes para la gente de mar, y preservar sus derechos como trabajadores en situación de movilidad. La aplicación del Convenio núm. 185 entraña complejos aspectos técnicos por lo que se refiere a la compatibilidad con otras normas y equipos. Se necesita una labor técnica previa realizada por expertos marítimos y expertos en visados para ofrecer determinadas opciones, recurriendo en particular a la cooperación internacional. La oradora declara que la UE y sus Estados miembros proponen que este asunto se someta a una reunión de expertos, a la mayor brevedad posible, para explorar las diferentes soluciones técnicas disponibles, con inclusión de un análisis de los costos y beneficios y la cuestión de la asistencia técnica brindada por la OIT. En base a los resultados de un análisis de los costos y beneficios y a las soluciones técnicas disponibles, el Consejo de Administración podrá decidir las medidas más adecuadas para seguir avanzando. En consecuencia, proponen que se modifique el proyecto de decisión que figura en el párrafo 22 de la manera siguiente:

El Consejo de Administración decide celebrar una reunión en la que participen expertos marítimos y expertos en visados, dentro de los recursos disponibles, con objeto de:

- examinar la viabilidad, y realizar un análisis de los costos y beneficios, de las diversas opciones para solucionar las dificultades que presenta la aplicación del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) para los Estados ratificantes y no ratificantes, así como para los armadores y la gente de mar.

Y suprimir suprime el resto del texto existente (los puntos a) y b)).

- 604.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Angola respalda el Convenio núm. 185, por el que se concilian los imperativos de seguridad y de bienestar de la gente de mar y se facilita el comercio marítimo mundial. El sistema de identificación previsto en el Convenio ya está en vigor y los nacionales de los países que no han ratificado el Convenio deberían aprovechar las ventajas que presenta dicho sistema. El orador declara que su grupo apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 22 del documento.
- 605.** *Una representante del Gobierno de Francia* declara que, teniendo en cuenta los objetivos perseguidos, en particular el de garantizar la seguridad de los buques y las condiciones de trabajo para la gente de mar, es imposible remitirse de nuevo a un documento que ofrece tan pocas garantías de seguridad como el documento previsto en el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108). Los costos estimados que resultarían de las inversiones necesarias en los equipos de verificación de los documentos de identidad deben evaluarse en el contexto más amplio de la necesidad de garantizar una seguridad efectiva.
- 606.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá declara que ese grupo comparte plenamente la preocupación por los derechos de la gente de mar y por los problemas relacionados con la seguridad que se pretende paliar mediante el Convenio núm. 185. Dada la gran complejidad técnica que supone la aplicación del Convenio, es necesario que expertos marítimos y expertos en visados profundicen en el análisis a fin de determinar las medidas pertinentes para seguir avanzando al respecto. Por

tanto, el grupo de los PIEM apoya la propuesta de la UE de modificar el proyecto de decisión.

- 607.** *Una representante del Gobierno de la India* respalda las propuestas formuladas en el proyecto de decisión del párrafo 22, ya que redundarán en beneficio de la gente de mar y mejorarán las garantías de seguridad de los documentos de identidad de la gente de mar.
- 608.** *Un representante del Gobierno de Panamá* indica que, aunque su Gobierno no haya ratificado el Convenio, valora la propuesta de la Oficina ante su evaluación de los progresos realizados en relación con el Convenio núm. 185, el cual prevé un documento de identidad con muchas ventajas. Sin embargo, existen igualmente razones que explican el bajo número de ratificaciones a pesar de una adopción sin oposición de los mandantes, entre ellas los costos que implica la aplicación del Convenio. En relación con las acciones enumeradas en el párrafo 9, cuatro de ellas tienen, según el documento, mayor trascendencia y sería de interés conocer esta trascendencia y cuáles son las consideraciones que tiene la Oficina para subsanarlas y que tengan repercusiones positivas. La cooperación técnica e internacional debe incrementarse en materia de biometría y de tecnología de la información con otras agencias especializadas para dar soluciones a las modificaciones técnicas aplicables a los documentos de identidad de la gente de mar. La Oficina debe igualmente seguir propiciando consultas tripartitas con los armadores, la gente de mar y los Gobiernos. Por último, con miras a promover una herramienta que mejore la seguridad nacional e internacional de la gente de mar y que se facilite la seguridad, protección y flexibilidad de las industrias marítimas, se apoya la enmienda propuesta por la UE y sus Estados miembros al párrafo 22.
- 609.** *Un representante del Gobierno de Suiza* declara que si bien su Gobierno está de acuerdo con la orientación general del Convenio, no tiene intención de ratificarlo. Al no disponer de puerto marítimo y teniendo en cuenta el muy reducido número de marineros suizos, el costo administrativo y logístico que representa la expedición de algunos documentos de identidad es desproporcionado en comparación con las ventajas resultantes para su país de la aplicación del Convenio. Declara que su Gobierno no apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 22 del documento, pero que no se opondrá en caso de consenso.
- 610.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia señala que esta cuestión es motivo de gran preocupación y ya ha sido examinada a nivel interministerial. Sería útil que se aclaren con mayor detalle las razones en que se fundamentan las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores. Un Estado puede ser al mismo tiempo Estado del pabellón, Estado del puerto y Estado que suministra mano de obra, mientras que los conceptos de Estados ratificantes y no ratificantes tienen un alcance más amplio. Además, no queda claro qué se añade especificando que las opciones por examinar son las contempladas en el documento.
- 611.** *La representante del Director General* declara, en respuesta, que en la terminología del sector marítimo es habitual referirse a los Estados del pabellón, los Estados del puerto y los Estados que suministran mano de obra, calificaciones que reflejan las diferentes responsabilidades de los Estados. Uno de los aspectos principales es la importancia de la cooperación entre los Estados del puerto que no han ratificado el Convenio y los Estados proveedores de mano de obra que sí lo han ratificado. En virtud del Reglamento del Consejo de Administración, es necesario que se apruebe la financiación de la reunión de expertos propuesta antes de tomar una decisión. Por consiguiente, propone que se aplaze la toma de la decisión hasta un momento ulterior en la presente reunión.
- 612.** *Un representante del Gobierno de Brasil* declara que es necesario analizar estas cuestiones más pormenorizadamente desde el punto de vista técnico antes de someterlas a la Conferencia. Por consiguiente, apoya la enmienda y la subenmienda al proyecto de

decisión. La propuesta de incluir en el proyecto de decisión una referencia al documento dejaría claro que la reunión de expertos debe considerar todas las opciones planteadas en el documento. Es necesario aclarar el formato de la reunión, en particular si adoptaría la forma de una reunión sectorial. Su país estaría interesado en participar en la reunión.

- 613.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que la razón de incluir una referencia al documento es que se han planteado varias opciones y es importante que la reunión de expertos examine todas las opciones planteadas en el documento. La subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores reza así:

El Consejo de Administración decide celebrar una reunión en la que participen expertos marítimos y expertos en visados, dentro de los recursos disponibles, con objeto de:

- examinar la viabilidad, y realizar un análisis de los costos y beneficios de las diversas opciones, en particular las que se plantean en el documento GB.320/LILS/5, para solucionar las dificultades que presenta la aplicación del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) para los Estados del pabellón, los Estados del puerto y los países de suministro de gente de mar ratificantes y no ratificantes, así como para los armadores y la gente de mar.

Se suprime el resto del texto existente (los puntos *a*) y *b*)).

- 614.** El Consejo de Administración suspendió sus deliberaciones hasta una sesión ulterior para permitir nuevas consultas sobre la enmienda y la subenmienda al proyecto de decisión. En esa sesión, la Oficina volvió a someter al Consejo de Administración una nueva versión modificada del proyecto de decisión, sobre la base de las propuestas anteriores de la UE y del Grupo de los Trabajadores, que incluía el costo estimado de una reunión de expertos, así como la indicación, a propuesta de la UE, de que el resultado de la reunión sería examinado en una próxima reunión del Consejo de Administración.
- 615.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Italia expresa su apoyo a la adopción del proyecto de decisión en su forma enmendada. Cree entender que la designación de los miembros gubernamentales con vistas a la reunión de expertos se efectuará por intermedio de los coordinadores regionales, que podrán participar observadores gubernamentales y que los representantes gubernamentales podrán realizar sus aportaciones y participar en la reunión como grupo.
- 616.** *Una representante del Director General* (Directora, NORMES) confirma, en respuesta a las consideraciones anteriores, que se seguirá el procedimiento habitual en lo que respecta a la composición de la reunión. Podrá presentarse a la reunión de junio de 2014 del Consejo de Administración un documento sobre las disposiciones para la reunión, que tendrá en cuenta la petición relativa a la participación de observadores.

Decisión

- 617.** *El Consejo de Administración decidió:*

- a) celebrar una reunión en la que participasen expertos marítimos y expertos en visados, dentro de los recursos disponibles, con objeto de examinar la viabilidad y realizar un análisis de los costos y beneficios de las diversas opciones contempladas, incluidas las que se definen en el documento GB.320/LILS/5, para solucionar las dificultades que presenta la aplicación del Convenio núm. 185 para los Estados del pabellón, los Estados del puerto y los países de suministro de la gente de mar ratificantes y no ratificantes, así como para los armadores y la gente de mar;*

- b) *considerar el resultado de la reunión en una próxima reunión del Consejo de Administración;*
- c) *que el costo de la reunión, estimado en 356 100 dólares de los Estados Unidos para una composición de 16-16-16, fuera financiado, en primer término, con cargo a los ahorros de la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la Parte II, en el entendido de que, si posteriormente esto no resultara posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio.*

(Documento GB.320/LILS/5, párrafo 22, tal y como fue modificado).

Sexto punto del orden del día

Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución en 2015 (documento GB.320/LILS/6)

- 618.** *Una representante del Director General (Directora, NORMES) se refiere a la información facilitada en la introducción del documento en relación con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración a raíz de la adopción de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. Se ha decidido ajustar la temática de los estudios generales de la CEACR y, por tanto, la selección de los instrumentos respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución, al objetivo estratégico considerado en el marco de los puntos recurrentes previstos en virtud de la Declaración sobre la Justicia Social. También se ha decidido que el examen de los estudios generales por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia puede tener lugar el año que precede a la discusión recurrente. En la presente reunión se ha invitado al Consejo de Administración a que determine la temática del Estudio General que elaborará la CEACR en 2015 y que examinará la Comisión de Aplicación de Normas en 2016. Ahora bien, el actual ciclo de discusiones recurrentes finalizaría en 2016 y aún no se ha tomado ninguna decisión sobre el nuevo ciclo, incluido el objetivo estratégico que se discutirá en 2017. Esta decisión guarda relación con el tema, más amplio, de la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social por la Conferencia Internacional del Trabajo, cuestión que el Consejo de Administración pasará a examinar en la Sección Institucional de la presente reunión, en relación con el orden del día de la Conferencia¹⁰. Así pues, en el documento se propone que para el próximo Estudio General se consideren convenios y recomendaciones que no estén necesariamente relacionados con un objetivo estratégico específico sino que guarden relación con varios de ellos.*
- 619.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores señala que la gran mayoría de los miembros del Grupo de los Empleadores es partidario de que se seleccione el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Las razones que explican esta elección son las siguientes: i) el Convenio es importante para un conjunto representativo de organizaciones de empleadores y sus miembros, y un Estudio General sobre el mismo servirá para reforzar el compromiso de los miembros de las organizaciones de empleadores*

¹⁰ Documentos GB.320.INS/2 y GB.320/INS/15/2.

con la labor de la OIT; ii) el Convenio es muy importante para las empresas multinacionales, las pequeñas y medianas empresas locales (PYME), así como para numerosos actores interesados en las cadenas de suministro; iii) el Convenio ha ido adquiriendo importancia en los últimos años no sólo para los pueblos indígenas, sino también para las empresas, los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales, sobre todo por las repercusiones y consecuencias de su aplicación en las oportunidades de empleo local y la inversión sostenible y responsable; iv) el Convenio nunca ha sido objeto de un Estudio General; v) el Convenio ha cobrado mayor relevancia desde que se adoptó la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, en 2007, instrumento que en muchos países ha adquirido una gran importancia; vi) el Convenio es sumamente importante para el desarrollo de diversos marcos de actividades empresariales y de derechos humanos, el planteamiento de debates y la elaboración de protocolos sobre ética empresarial y cadenas de suministro responsables; vii) el Convenio podría considerarse un instrumento que promueve el diálogo social, puesto que su finalidad es proteger los derechos de los pueblos indígenas, y que además tiene una repercusión positiva en la creación de un entorno económico y social que fomenta la inversión responsable, el desarrollo de infraestructuras y la creación de empleo en los países. Por otra parte, el orador considera que una discusión general tripartita sobre este tema en la Comisión de Aplicación de Normas podría servir para entender más claramente los problemas relacionados con la aplicación del Convenio, especialmente en lo que se refiere a los procedimientos de consulta.

- 620.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que su Grupo es partidario de que se realice un Estudio General acerca del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188) y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Su Grupo considera útil examinar las disposiciones del Convenio núm. 181 pues, como se indica en el párrafo 23 del documento, el Estudio General de 2010 sobre los instrumentos relativos al empleo no abordó algunas de sus disposiciones. Además del Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados, un Estudio General ayudaría a comprender mejor el papel que desempeñan las agencias de empleo privadas en la observancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en las relaciones triangulares de empleo en general. Convendría examinar la Recomendación núm. 198, que nunca ha sido objeto de un Estudio General. En cuanto a los párrafos 27 y 28 del documento, el Grupo de los Trabajadores está de acuerdo en que deben establecerse sinergias entre la Recomendación núm. 198, el Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188. Ahora bien, es mejor adoptar un enfoque integral y no centrarse en determinadas disposiciones de la Recomendación núm. 198. El orador considera que el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168), el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) y la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170) no son instrumentos prioritarios para el Estudio General de 2015. En concreto, el Convenio núm. 160 y la Recomendación núm. 170 son dos instrumentos que tal vez sea preciso revisar. Teniendo en cuenta las particularidades de las estadísticas del trabajo y el grado de conocimientos técnicos que ello requiere, el Grupo de los Trabajadores considera que una reunión de expertos sería el foro más apropiado para abordar ambos instrumentos. Por último, con respecto al Convenio núm. 169, el orador señala que la Oficina debería dar prioridad a su ratificación y aplicación.
- 621.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Canadá recuerda que la temática de los estudios generales está relacionada con los objetivos estratégicos considerados en el marco de las discusiones recurrentes. La Conferencia debería emprender la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social en 2017. Dicha

evaluación debería incluir el funcionamiento de las discusiones recurrentes, en particular su ciclo de siete años; asimismo, la evaluación de 2017 podría sustituir la discusión de uno de los objetivos estratégicos, lo que conferirá mayor flexibilidad para determinar la temática del Estudio General que debería preparar la CEACR en 2015. En este sentido, de la selección de instrumentos que se propone no deberían elegirse el Convenio núm. 181 ni la Recomendación núm.188 ya que ambos fueron incluidos en el Estudio General de 2010. El Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 podrían estudiarse en el marco del objetivo estratégico del empleo. Así pues, sería más acertado escoger una de las tres opciones restantes, es decir, el Convenio núm. 160 y la Recomendación núm. 170, el Convenio núm. 169, o la Recomendación núm. 198. Por último, dado que para adoptar una decisión sobre el nuevo ciclo de discusiones recurrentes es necesario completar la evaluación de la Declaración sobre la Justicia Social en 2017, en su reunión de noviembre de 2014 el Consejo de Administración podría tomar una decisión *ad hoc* sobre el objetivo estratégico que se examinará en la discusión recurrente de 2018, aunque sin confirmar el ciclo en su conjunto. De este modo, en marzo de 2015 el Consejo de Administración podría tomar una decisión respecto a la temática del Estudio General que ha de preparar la CEACR en 2016 y que la Comisión de Aplicación de Normas examinará en 2017.

622. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Botswana propone la siguiente selección de instrumentos por orden de prioridad. Debería considerarse en primer lugar la Recomendación núm. 198 en razón de la dinámica actual del mercado de trabajo y de la organización del trabajo en un mercado laboral más globalizado que plantea varios desafíos. Teniendo en cuenta la información facilitada en los párrafos 27 a 29 del documento, el orador señala que una combinación de la Recomendación núm. 198 y de los Convenios núms. 181 ó 160 podría añadir más valor debido a las posibles concatenaciones. La segunda opción serían el Convenio núm. 181 y la Recomendación correspondiente núm. 188, dos instrumentos que el orador considera importantes, sobre todo ahora que la tasa de desempleo juvenil es tan elevada. Debería reforzarse la relación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas con el objeto de promover la colocación laboral. El orador propone como tercera opción el Convenio núm. 159 y la Recomendación correspondiente núm. 168 debido a la importancia capital de la acción positiva en favor de las personas con discapacidad, un grupo vulnerable que es necesario proteger. Como cuarta opción propone el Convenio núm. 160 y la Recomendación correspondiente núm. 170, pues un primer Estudio General sobre estos instrumentos proporcionaría orientaciones oportunas a la Oficina y los mandantes. El orador se refiere en último lugar a un Estudio General sobre el Convenio núm. 169.
623. Ante la falta de consenso sobre el tema del Estudio General, *la representante del Director General* propone que se aplaze la decisión sobre este punto a fin de permitir la celebración de nuevas consultas oficiosas.
624. El Consejo de Administración suspende la discusión para que puedan celebrarse nuevas consultas.
625. En aquella sesión, *la representante del Director General* señala que, habida cuenta de la decisión que el Consejo de Administración acaba de adoptar en relación con la evaluación, en 2016, de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, y del aplazamiento de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo hasta 2017¹¹, la Oficina propone que se entablen consultas con el Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y los coordinadores regionales con el fin de tomar una decisión acerca de los instrumentos sobre los cuales versará el Estudio General que elaborará la

¹¹ Documento dec-GB.320/INS/15/2.

CEACR en 2015 y que ha de examinar la Comisión de Aplicación de Normas en la reunión de la Conferencia de junio de 2016. La Oficina propone que se difiera la consideración de este punto a la reunión del Consejo de Administración de junio de 2014.

Decisión

- 626. *El Consejo de Administración decidió diferir la consideración de esta cuestión a su 321.ª reunión (junio de 2014).***

(Documento GB.320/LILS/6.)

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Primer punto del orden del día

Aplicación del programa de la OIT 2012-2013 (documento GB.320/PFA/1)

627. *La Presidenta* invita al Consejo de Administración a que formule comentarios generales sobre el informe en su conjunto.
628. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* agradece el nuevo enfoque analítico del informe, aunque resulta difícil determinar si la labor de la OIT ha desembocado en el logro de resultados integrados. Por ejemplo, no está claro el vínculo que existe entre los resultados previstos mencionados en el marco de las enseñanzas extraídas y los ejemplos seleccionados de la labor de la OIT que se citan en la sección 7. Habría sido útil que se hubiese proporcionado una evaluación general del desempeño global de la Oficina en la que se hubiese incluido información sobre el principal objetivo de su labor, sobre los países en los que más se ha avanzado y aquellos en los que menos se ha avanzado, así como sobre las principales dificultades que ha encontrado la Oficina en la aplicación de su programa. El número impresionante de resultados logrados por la Oficina merece que se consideren no sólo las ventajas de una menor dispersión de esfuerzos, sino también las prioridades en las que se debería centrar la Oficina. De los ejemplos facilitados se desprende que el empleo y la protección social son claramente las principales prioridades mundiales, y resulta preocupante que no parezca darse tanta importancia a la protección de los derechos en el trabajo y a la promoción del diálogo social. Por consiguiente, el orador desea saber si se han atendido estas dos prioridades mediante la incorporación de normas con la participación de los interlocutores sociales y de qué manera la Oficina se asegurará de que estos otros dos objetivos del Programa de Trabajo Decente se tengan debidamente en cuenta en su labor.
629. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* acoge con satisfacción la nueva presentación del informe, que tiene en cuenta las observaciones realizadas por su Grupo durante la discusión del anterior informe sobre la aplicación del programa y será una referencia fundamental para preparar el nuevo Marco de Políticas y Estrategias. Dado que muchas de las metas fijadas para 2015 respecto de varios indicadores de resultados ya se han alcanzado, es importante considerar si las metas han sido suficientemente ambiciosas con respecto a las necesidades. Al mismo tiempo, es necesario seguir desplegando esfuerzos para alcanzar las metas fijadas para los indicadores 2.3, 3.1, 3.3 y 3.4, dedicando en particular más recursos y atención técnica al indicador 3.1. Lamentablemente, el informe no se detiene en aquellas esferas en las que no se lograron las metas fijadas y tampoco proporciona una estrategia para alcanzarlas. Pese a haberse mejorado el formato, resulta difícil apreciar de qué manera la OIT ha contribuido a algunos de los resultados obtenidos. Pregunta cuándo podrá la Oficina facilitar más información sobre si las esferas de importancia decisiva (ACI) están dando lugar a una mayor colaboración así como a una mayor focalización de las actividades de la OIT. Esta información podría ser de utilidad para la redacción del próximo Marco de Políticas y Estrategias. A fin de poder hacerse una

idea de la eficacia de la Organización, también convendría saber qué recursos se necesitan para lograr un determinado resultado. Se deben aprovechar al máximo los circuitos de transmisión de información que proporcionan los informes de evaluación y las discusiones sobre puntos recurrentes a fin de que la Organización pueda captar mejor si las recomendaciones de política de la OIT funcionan en el mundo real y de qué manera. Asimismo convendría que se informase de si se da sistemáticamente seguimiento a las recomendaciones de las evaluaciones. Por último, dado que los donantes han manifestado su preocupación por la burocracia de la Oficina, desea saber si la Oficina ha emprendido una estrategia para reducirla.

- 630.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica reconoce los avances realizados en la presentación del documento. Felicita a la Oficina por los resultados logrados en el desarrollo de políticas y estrategias, la promoción del marco normativo y el desarrollo de capacidades, así como por las medidas que se han puesto en marcha para mejorar la calidad, la transparencia, la rendición de cuentas y la utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT en el contexto amplio de la reforma. Observa que se ha superado la meta fijada para contribuciones extrapresupuestarias y que la tasa de ejecución de los proyectos financiados con recursos extrapresupuestarios fue elevada. En vista de los resultados mediocres en materia de empleo, es esencial que se sigan desplegando esfuerzos para apoyar la incorporación de los objetivos vinculados al empleo y el trabajo decente en los planes de desarrollo nacionales y sectoriales y fortalecer los programas dirigidos al empleo de los jóvenes. Las actividades de promoción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.189) también serán fundamentales para la región de América Latina.
- 631.** Insta a la Oficina a que vele por que se preste la debida atención al empleo, el trabajo decente y la protección social en los debates sobre la agenda para el desarrollo después de 2015 para lograr que esta última sea verdaderamente transformadora.
- 632.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe encomia el informe detallado y los resultados obtenidos en 2012-2013, de los que un tercio corresponden a África. La OIT debería colaborar con el continente africano para luchar contra el desempleo y conseguir que los empleos proporcionen medios de vida sostenibles para las personas. Así pues, insta a la Oficina a que priorice este tema de preocupación cuando aplique el programa para 2014-2015. Este tema debería ocupar también un lugar destacado en el plan estratégico de transición para 2016-2017. Su grupo espera que la Oficina colabore con África para llevar a efecto el resultado de la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo, que se celebrará en septiembre de 2014. Da las gracias a los Estados Miembros y a las organizaciones por haber seguido apoyando los programas financiados con fondos extrapresupuestarios y con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), porque dicho apoyo contribuye realmente a mejorar la vida de los beneficiarios. Insta a la Oficina a que examine la manera de intensificar el apoyo técnico y financiero destinado a los PTDP y aliente a otros organismos de las Naciones Unidas a que participen a nivel nacional en las labores sobre diversas cuestiones transversales a fin de lograr la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas. Expresa su satisfacción por la formación impartida por el Centro de Turín, y señala que el grupo más numeroso de participantes en las actividades del Centro procede de la región de África. El intercambio de las prácticas óptimas mencionadas en el informe dentro del continente, con el apoyo de la Oficina, será la mejor manera de lograr resultados, dado que las condiciones son similares en la mayoría de los mercados de trabajo de África.
- 633.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido, acoge con satisfacción las mejoras notables introducidas en la presentación de los resultados de los programas de la OIT, que permiten evaluar más fácilmente los logros

obtenidos con el apoyo de la OIT así como las enseñanzas extraídas. La información adicional disponible en línea proporciona otros análisis y datos que pueden servir de base para la discusión del Consejo de Administración. Su grupo espera con interés la introducción de nuevas mejoras en la presentación del informe que ayuden a los miembros del Consejo de Administración a proporcionar orientaciones y adoptar decisiones.

- 634.** *Una representante del Gobierno de China* se declara a favor de concentrar los recursos en proyectos de mayor envergadura, y recomienda que en 2014-2015 la OIT preste especial atención al empleo, en particular al empleo juvenil, y a la protección social. Es necesario que se presta un apoyo más específico a la región de Asia y el Pacífico, que es la región más poblada, con una gran diversidad de economías pero que va a la zaga de las regiones de África y América Latina en cuanto el número de resultados obtenidos.
- 635.** *Un representante del Gobierno de México* acoge favorablemente las mejoras introducidas en la presentación del informe, que es una herramienta indispensable para que los mandantes conozcan los retos que enfrenta la Oficina y de esta forma puedan guiar a esta última sobre el curso que ha de seguir. Señala que México y la OIT se encuentran en un momento de convergencia, que se plasma en la firma del Convenio marco de cooperación para la promoción y el establecimiento de medidas conducentes a construir un piso de protección social y en la celebración en México del Foro Internacional sobre «Políticas Públicas de Empleo y Protección Social».
- 636.** *Un representante del Gobierno de Trinidad y Tabago* pide que, habida cuenta de sus importantes conclusiones, se debería mencionar la Octava reunión regional de los Ministros de Trabajo del Caribe en la relación de actividades realizadas por la OIT en la región en 2012-2013.
- 637.** *Una representante del Gobierno de Australia* valora que se haya prestado más atención a los resultados obtenidos que al propio proceso. La Oficina debería seguir basándose en análisis empíricos para desarrollar y prestar servicios a los mandantes. Considera útil la inclusión del apartado de enseñanzas extraídas, aunque en el futuro se podría aportar información adicional sobre lo que realmente funcionó o no. Su Gobierno apoya las cuatro grandes enseñanzas obtenidas de los resultados y espera verlas aplicar en el desarrollo y la gestión de los programas vigentes y futuros.
- 638.** *La Presidenta* declara abierto el debate sobre la parte I del informe, relativa a la eficacia operacional e institucional (párrafos 9 a 137).
- 639.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* manifiesta su apoyo a las cuatro enseñanzas extraídas, si bien lamenta que se carezca de una estrategia de aplicación para garantizar que éstas se tomen plenamente en consideración en la futura planificación programática. La Oficina debería discutir con el Consejo de Administración estrategias claras para el seguimiento de las enseñanzas extraídas y decidir, por ejemplo, en qué proyectos participar, con qué organizaciones se debe estrechar la colaboración, cómo evaluar mejor los resultados a largo plazo de las intervenciones de la OIT y cómo armonizar de modo sistemático las herramientas y las actividades en materia de investigación y creación de capacidad. El orador pregunta si las ACI ya han recibido fondos de la CSPO. Las alianzas público-privadas no deberían considerarse únicamente como una fuente de ingresos complementaria, ya que la Oficina podría beneficiarse de los conocimientos y experiencia del sector privado. Su Grupo valora la colaboración establecida con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como el hecho de que la Oficina haya promovido la participación de los interlocutores sociales en las consultas sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio después de 2015. La OIT se ha beneficiado de su colaboración con las Naciones Unidas mediante la movilización de recursos extrapresupuestarios, y a su vez

ha contribuido a apoyar las medidas de aplicación del Programa de Trabajo Decente aplicadas por otros organismos.

- 640.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* está de acuerdo en que el progreso ha sido lento y desigual en función de las regiones, lastrado por la atonía de la recuperación mundial. En el informe deberían constar las ratificaciones por convenio y se deberían dedicar mayores esfuerzos a aumentar la tasa de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98. Además, hace falta más información cualitativa sobre los resultados por tipología presentados en el párrafo 23, sobre su impacto en las organizaciones de trabajadores y sobre la manera en que estas últimas se han beneficiado de la labor de la Oficina en las áreas respectivas. El Grupo apoya las enseñanzas extraídas, y en concreto la relativa a la tendencia a dotarse de programas de mayor alcance y mejor integrados, haciendo hincapié en hallar el equilibrio correcto en el número de países que reciben asistencia de la OIT. En referencia al párrafo 43, observa que se podía haber ofrecido un ejemplo más acertado, ilustrando una intervención que afecte a diversos resultados y aproveche el valor añadido de la OIT, ya que hubiera puesto de manifiesto en qué medida las pequeñas y medianas empresas (PYME) son capaces de generar empleos decentes y bien remunerados. En lo relativo a las alianzas público-privadas y la colaboración con los donantes, a las que se alude en el párrafo 44, el orador considera que son beneficiosas siempre que se basen en los valores de la OIT. A este respecto, resulta preocupante que los esfuerzos para mejorar la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas se concentren únicamente en el empleo y la protección social. El orador pide más información acerca de la forma en que se integrarían los derechos en el trabajo, las normas y el diálogo social en los programas por países de las Naciones Unidas, e insta a la OIT a que defienda el pleno empleo y el trabajo decente en la agenda para el desarrollo después de 2015, con la inclusión de metas relativas a los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente. Señala que la estrecha colaboración de la Oficina con los mandantes durante más de un bienio contribuirá a lograr resultados sostenibles y pide que se proporcionen aclaraciones acerca de la utilidad de disponer de un programa de formación interactivo titulado «Addressing Psychosocial Factors through Health Promotion in the Workplace» (Abordar los factores psicosociales mediante la promoción de la salud en el lugar de trabajo) (SOLVE) a raíz del derrumbe del edificio de Rana Plaza en Bangladesh.
- 641.** Lamenta que los PTDP no prevean actividades de desarrollo de la capacidad para los sindicatos y no aborden determinados ámbitos del Programa de Trabajo Decente que afectan a los trabajadores. Deberían dedicarse más fondos con cargo a la CSPO a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, en lugar de al empleo; en este caso también se debe buscar el equilibrio justo al canalizar recursos hacia los distintos resultados. El Centro de Turín desempeña una importante función en el desarrollo del personal y en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para hacer realidad el trabajo decente. Sin embargo, los interlocutores sociales siguen estando poco presentes en las actividades de formación proporcionadas por el Centro. Además, las modalidades de financiación del Centro podrían alejar la formación de los ámbitos fundamentales de la OIT. Se deben reorientar los programas de cooperación técnica hacia objetivos sostenibles, pactados con los mandantes, que satisfagan las necesidades en materia de políticas y concedan un lugar más destacado a las normas y al tripartismo. Es fundamental que los proyectos de cooperación técnica y los programas con cargo al presupuesto ordinario estén coordinados para vincular la labor de la Oficina en el terreno, en la sede y en Turín con objeto de operar como Una OIT. Esta cuestión se debe abordar en el examen de las actividades y la estructura en el terreno.
- 642.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido aprueba las cuatro enseñanzas extraídas. Su grupo espera que se tengan en cuenta en la elaboración y la gestión de los programas actuales y futuros. El sitio web debería contener más información práctica sobre los éxitos y los fracasos de los programas a fin de

tomarlos en consideración en la labor de la Organización. Debería promoverse una colaboración más estrecha con los interlocutores externos, así como en la sede de la OIT y en las oficinas en el terreno. Confía en que la importancia otorgada a las ACI facilite la cooperación. La evaluación de los proyectos es fundamental para poner de relieve las deficiencias recurrentes respecto a los objetivos, los recursos y la medición. Es necesario someter los planes de proyecto a un examen más exhaustivo y formar mejor al personal. Además, se deberían incluir la gestión basada en los resultados, el control y la evaluación en la Iniciativa de Desarrollo del Liderazgo. Disponer de estudios y datos fiables es vital para la elaboración de políticas y la ejecución de los programas, de ahí la importancia del nuevo Centro de Conocimientos para el fortalecimiento de la capacidad de la OIT.

- 643.** *La Presidenta* declara abierto el debate sobre la parte II del informe, relativa a una selección de ejemplos sobre los resultados en las regiones, los PTDP y las cuestiones temáticas (párrafos 138 a 244).
- 644.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* recomienda que las medidas que se adopten no se limiten a la oferta, sino que se prioricen las medidas relativas a la demanda para hacer frente al inmenso reto del desempleo y el subempleo en África. Los ejemplos citados no demuestran que se haya incorporado sistemáticamente un enfoque basado en los derechos en la labor que la Oficina lleva a cabo en África, y en el informe tampoco se alude a la grave y persistente vulneración de los derechos en determinados países africanos. Respecto a América Latina, el informe debería haber mencionado la labor de la OIT en relación con la seguridad social y los pisos de protección social, así como la frecuente violación de los derechos. En lo que atañe a la región árabe, el informe no pone de manifiesto el grado de eficacia de la intervención de la OIT en materia de salarios mínimos, legislación del trabajo, derechos de los trabajadores migrantes y protección social, y omite mencionar la falta de representatividad de los trabajadores en la formulación de políticas. Los funcionarios públicos, los trabajadores migrantes y los trabajadores del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo carecen de voz y de representación, muchos migrantes son víctimas de graves abusos y numerosos trabajadores viven por debajo del umbral de pobreza. La región de Asia y el Pacífico sigue registrando el menor número de ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98, cuya aplicación sigue resultando problemática en países como Camboya, Bangladesh y Fiji, donde se vulneran y deniegan derechos a los trabajadores y donde los gobiernos siguen ignorando las recomendaciones formuladas por la CEACR y el Comité de Libertad Sindical. Con respecto a la labor relativa al salario mínimo, la OIT debería seguir promoviendo la fijación de salarios a través del diálogo social, estableciendo así un entorno propicio para la negociación colectiva. En relación con el párrafo 164, observa que la colaboración de la OIT con la ASEAN no se basa en los valores del tripartismo y que las organizaciones sindicales regionales no pueden participar en las reuniones de la ASEAN. En cuanto a Europa y Asia Central, su Grupo celebra la adopción de la Declaración de Oslo a la luz de la crisis que atraviesa la región, así como la intensificación de las actividades de la OIT en diversos países de la eurozona, a condición de que esto no vaya en perjuicio de la asistencia prestada a los países de Europa Central y Oriental. La participación activa de los interlocutores sociales ha contribuido al éxito del PTDP de la India.
- 645.** El orador pregunta si los ejemplos seleccionados de la labor de la OIT contenidos en la sección 7 son representativos. Considera que el ejemplo relativo al empleo juvenil está enfocado a las medidas sobre la oferta, y no se está interviniendo en el entorno macroeconómico, la calidad del empleo y los derechos de los jóvenes trabajadores. La Oficina debería seguir trabajando en la dimensión vertical de la ampliación de la seguridad social. Asimismo, deberían asignarse recursos suficientes para la labor de asistencia respecto del establecimiento o la aplicación de salarios mínimos, y la Oficina debería seguir publicando el *Informe Mundial sobre Salarios*.

- 646.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* indica que, en lo relativo a la región de África, a su Grupo le hubiera gustado que se incluyera información sobre la aplicación de la declaración y el plan de acción adoptados en la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en África; una referencia al apoyo de la OIT a las organizaciones nacionales de empleadores en el marco de la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) respecto de la utilización de la herramienta de evaluación «Entorno Propicio para las Empresas Sostenibles (EPES)»; así como información sobre las actividades de la OIT relativas a la transición hacia la economía formal. En el ámbito de la acción de la OIT en América Latina, su Grupo hubiera agradecido la inclusión del informe sobre las empresas sostenibles en América Latina que se publicó en febrero de 2013. Se hace un gran hincapié en las campañas de ratificación, cuando el principal problema de la región reside en la aplicación efectiva de los convenios. Con respecto a la región de los Estados árabes, su Grupo lamenta no haber recibido más información sobre la crisis en la República Árabe Siria, Iraq y Yemen, así como sobre la respuesta de la OIT al respecto, y sobre los estudios de costos a los que se hace referencia en el párrafo 158. En cuanto a la región de Asia y el Pacífico, echa de menos más información sobre la economía informal y la labor de la OIT en este ámbito, así como información actualizada sobre las medidas adoptadas por la Oficina después del derrumbe del edificio Rana Plaza. La Declaración de Oslo orientará la labor de la OIT en Europa y Asia Central en los próximos tres años. La UE y la OIT podrían trabajar en estrecha colaboración en numerosos ámbitos sin que se considere que la OIT esté interfiriendo en la política de la UE. Respecto de los ejemplos relativos a las cuestiones temáticas, su Grupo destaca que el programa *Better Work* tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas, así como la competitividad de las empresas locales en las cadenas mundiales de suministro. Deben dedicarse mayores esfuerzos a esta última cuestión. En lo que atañe a la migración laboral, sorprende que no se haga referencia a la Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales que se celebró en noviembre de 2013 ni a la posición de la OIT respecto de la situación de los trabajadores migrantes en Qatar. En relación con los salarios mínimos, la labor de la Oficina se lleva a cabo partiendo del supuesto de que todos los salarios mínimos son buenos, pero deberían realizarse estudios exhaustivos para analizar el impacto negativo de los salarios mínimos y su incidencia en los costos totales de la mano de obra y en las PYME. Por último, su Grupo lamenta que los ejemplos seleccionados no aborden la labor de la Oficina relativa al entorno propicio para las empresas sostenibles o a la informalidad.
- 647.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido dice que aún puede mejorarse la medición y evaluación de la contribución de la OIT al logro de los objetivos y resultados. Sería útil disponer de información sobre el grado en que la OIT ha incidido en la consecución de los resultados a largo plazo y sobre su contribución a los objetivos más amplios de las Naciones Unidas. La oradora pregunta por qué no se han cumplido plenamente las metas de los indicadores relativos al resultado 2 sobre desarrollo de las competencias profesionales y si hay alguna perspectiva de mejora. En futuros informes, la Oficina debería indicar las medidas adoptadas para mejorar el desempeño.
- 648.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* señala que la Oficina debería asegurarse de que se incluya la medición del impacto en el diseño de las intervenciones en materia de cooperación técnica. A su Gobierno le hubiera gustado que se incorporaran otras cuestiones temáticas de conformidad con las ACI, lo que hubiera permitido formarse una opinión sobre esas cuestiones de cara al próximo Marco de Políticas y Estrategias y presupuesto bienal. La oradora observa que en 2013 se han cumplido varios de los objetivos establecidos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2015, y pregunta si la Oficina podrá cumplir los objetivos restantes en el plazo previsto y si su participación en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y en el sistema

de coordinadores residentes de las Naciones Unidas está relacionada con el cumplimiento de esos objetivos.

- 649.** *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM)) explica que se ha modificado el formato del informe a raíz de los comentarios formulados en reuniones anteriores del Consejo de Administración. Se refiere a cuatro cuestiones principales. En primer lugar, la Oficina tendrá en cuenta las enseñanzas extraídas al ejecutar el Programa y Presupuesto para 2014-2015, al preparar el Programa y Presupuesto para 2016-2017, así como en el contexto más amplio del proceso de reforma. En segundo lugar, en lo relativo a los recursos y en particular a la distribución de los recursos según los resultados, la distribución más equilibrada de los recursos con cargo al presupuesto ordinario y la CSPO contribuye a compensar el desequilibrio en la distribución de los recursos extrapresupuestarios. Al hacer hincapié en la promoción del empleo también se pueden abordar otras dimensiones del programa de la OIT. Además, la Oficina centra la mayor parte de sus esfuerzos en fortalecer la capacidad de los mandantes; este aspecto está presente en todos los resultados de la OIT y se contempla en todos los programas pertinentes. Ya se han asignado recursos de la CSPO a las ACI y se han elaborado y discutido los correspondientes planes de trabajo. En tercer lugar, el examen de las actividades y la estructura en el terreno brindará la oportunidad de resolver las cuestiones relativas a los PTDP. La OIT está promoviendo el Programa de Trabajo Decente como medio para lograr el desarrollo sostenible en los debates celebrados en el marco de la agenda para el desarrollo después de 2015 de las Naciones Unidas. En cuarto lugar, los ejemplos de la labor de la OIT incluidos en el informe se han seleccionado con arreglo a tres criterios principales: muestran resultados concretos, presentan un enfoque integrado y han generado enseñanzas que se podrán aprovechar en futuros programas de la OIT. La referencia al programa llevado a cabo en Bangladesh no tiene por objeto ofrecer información exhaustiva y actualizada sobre la labor más amplia de la OIT en el país después del derrumbe del Rana Plaza, habida cuenta de que esto figura en un documento aparte sometido a la correspondiente sección del Consejo de Administración.

Resultado

- 650.** *La Oficina tomó nota de las observaciones y orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración.*

(Documento GB.320/PFA/1.)

Segundo punto del orden del día

Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.320/PFA/2)

- 651.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores y el portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresan su acuerdo con el proyecto de decisión.
- 652.** *Hablando en nombre del grupo de África*, el representante del Gobierno de Zimbabwe apoya el proyecto de decisión.

Decisión

- 653.** *El Consejo de Administración delegó en su Mesa, para el período de la 103.ª reunión de la Conferencia (junio de 2014), la autoridad para desempeñar sus responsabilidades en virtud de lo dispuesto en el artículo 18 del Reglamento de la Conferencia, respecto a las propuestas que impliquen gastos durante el 74.º ejercicio económico, que finalizará el 31 de diciembre de 2015.*

(Documento GB.320/PFA/2, párrafo 3.)

Tercer punto del orden del día

Marco de Políticas y Estrategias (documento GB.320/PFA/3)

- 654.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores declara que su Grupo apoya la propuesta de la Oficina de armonizar el Marco de Políticas y Estrategias con el ciclo de planificación y presentación de informes de la revisión cuadrienal amplia de la política y, por consiguiente, la propuesta de adoptar disposiciones transitorias para el período 2016-2017. A pesar de los problemas que existen en torno a los 19 resultados existentes, las esferas de importancia decisiva (ACI) no pueden constituir la base de un marco estratégico de transición sin que se proceda a una evaluación apropiada. El orador desea saber en particular si las ACI facilitan la cooperación entre los departamentos; permiten que la OIT responda en mayor medida a las necesidades de los mandantes, mejoran los resultados obtenidos y contribuyen a la consecución de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto, y permiten una mayor focalización de las labores de la Organización. Se logrará la mejor relación costo-beneficio manteniendo los 19 resultados en el plan estratégico de transición para el período 2016-2017, lo que permitirá a la Oficina realizar una revisión en profundidad del Marco de Políticas y Estrategias para 2018-2021. Cualquiera que sea la opción que se elija, debería mantenerse el resultado 9 para asegurar la creación de capacidad institucional a fin de responder a las necesidades de las organizaciones de empleadores. Su Grupo apoya la iniciativa de la Oficina de obtener asesoramiento externo para la tarea esencial de la medición del desempeño de la OIT y desea que se le informe acerca de los progresos realizados a este respecto. Las consultas informales que tendrán lugar durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo darán lugar a debates exhaustivos en los que participarán todos los mandantes. Se podría establecer un grupo de trabajo tripartito a tal efecto. El examen del Marco de Políticas y Estrategias no debería consistir en un ejercicio de programación burocrático que dé lugar a decisiones impuestas desde arriba, sino que debería tener pertinencia para todos los mandantes de la OIT.*
- 655.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores declara que es necesario fijar el rumbo de la OIT y definir los desafíos que enfrentan sus mandantes antes de examinar la duración de los próximos marcos de políticas y estrategias. Los futuros marcos de políticas y estrategias deberían basarse firmemente en el valor añadido que aporta la Organización, a saber, las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la negociación colectiva. En vista de los numerosos desafíos que se plantean en el mundo del trabajo, la consecución del trabajo decente y la justicia social debería seguir siendo uno de los elementos fundamentales de la labor de la OIT. Es necesario centrarse en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de manera que se pueda concretar todo su potencial, y en los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con la propuesta de la Oficina de que el próximo Marco de Políticas y Estrategias se centre en un número más limitado de*

resultados, siempre que estos abarquen los cuatro objetivos estratégicos. La Declaración y la experiencia adquirida con las ACI deberían utilizarse para establecer métodos de trabajo que reflejen la naturaleza de dichos objetivos que son indisolubles, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. Por otra parte, las normas deberían incorporarse en los resultados con metas, indicadores y criterios de medición claros. Los trabajadores apoyan la tercera opción, que no es necesariamente la más onerosa, en particular porque da continuidad a la Declaración. Independientemente de la opción que se elija, habrá que elaborar en cualquier caso un nuevo marco de medición del desempeño. La Oficina debería utilizar las orientaciones de que dispone, así como los resultados de una futura discusión sobre las repercusiones de la Declaración que se celebre en la reunión de la Conferencia, a fin de elaborar el nuevo Marco de Políticas y Estrategias con el propósito de determinar con mayor precisión las prioridades que servirán de base para un futuro marco de políticas y estrategias después de 2017. Las cinco estrategias de gestión basadas en los resultados deberían servir para alcanzar los objetivos establecidos. La Parte II de la Declaración sobre la Justicia Social proporciona orientaciones pertinentes a este respecto. En las discusiones sobre el nuevo Marco de Políticas y Estrategias también habría que tener en cuenta el examen de la estructura en el terreno, el papel de la OIT en el sistema multilateral y las siete iniciativas para el Centenario. Las consultas que se celebrarán en junio de 2014 durante la reunión de la Conferencia deberían complementarse con nuevas consultas relativas a una propuesta de la Oficina que tendrían lugar antes de la reunión de noviembre de 2014 del Consejo de Administración.

- 656.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia declara que la Oficina debería basarse en las orientaciones proporcionadas por los Estados Miembros, en particular en el marco de las discusiones y conclusiones de la Conferencia, para formular los resultados y estrategias del próximo Marco de Políticas y Estrategias. Mediante el establecimiento de un número más reducido de resultados clave se podría alcanzar un mayor impacto. Por lo tanto, su grupo está a favor de la segunda opción propuesta por la Oficina. Habría que prestar especial atención al empleo de los jóvenes, la protección social y la migración laboral, así como al desarrollo de las competencias, las pequeñas y medianas empresas, la respuesta a desastres y la cooperación técnica. La mejora de la consecución de los resultados tanto en la sede como las oficinas exteriores y la medición del desempeño de la OIT forman parte de los grandes desafíos que deberían tratarse en el próximo Marco de Políticas y Estrategias. El grupo apoya el proyecto de decisión.
- 657.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe observa que la OIT no puede permitirse quedar a la zaga de otros organismos de las Naciones Unidas respecto de la armonización con el ciclo de la revisión cuatrienal amplia de la política. La segunda opción propuesta por la Oficina ofrece la vía más pragmática para la elaboración de un marco claro y conciso basado en las enseñanzas extraídas de las ACI. Los PTDP son fundamentales para lograr resultados tanto a nivel regional como nacional. Debería establecerse una clara coherencia entre éstos y el plan estratégico de transición propuesto. Sobre esta base, el grupo apoya el proyecto de decisión.
- 658.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Países Bajos alienta a la OIT a alinearse con el ciclo de la revisión cuatrienal amplia de la política tan pronto como sea posible, y apoya la propuesta relativa a la elaboración un plan estratégico de transición de dos años. A fin de centrarse en un conjunto limitado de resultados a nivel de toda la Organización dentro de un marco claro y conciso, lo suficiente flexible para hacer frente a los problemas que se presenten, su grupo apoya la primera y la segunda opción. La Oficina debería procurar obtener el máximo de sinergias al elaborar la propuesta de un único marco de políticas y estrategias y el Programa y Presupuesto correspondiente. El grupo pide a la Oficina que proporcione orientaciones sobre los factores clave en materia de políticas mencionados en el párrafo 7 en relación con el

proyecto de plan estratégico para poder prepararse antes del mes de junio. También pide una evaluación de las ACI desde una perspectiva de gobernanza, en la que se indique si éstas son lo suficientemente exhaustivas para constituir resultados que sean significativos para preparar el próximo marco de políticas y estrategias. El desempeño de la OIT debería medirse más en términos de resultados, que en términos de actividades. Los resultados se alcanzarán más fácilmente en el marco de un sistema de gobernanza y supervisión apropiado. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.

- 659.** *Hablando en nombre de la ASEAN*, un representante del Gobierno de Viet Nam declara que los países siguientes hacen suya la presente declaración: Brunei Darussalam, Camboya, Filipinas, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Singapur, Tailandia y Viet Nam. El orador destaca la importancia de la armonización con el ciclo de la revisión cuadrienal amplia de la política, en particular en vista del debate en curso sobre la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. Hay que centrar la atención en el trabajo decente, el empleo, los pisos de protección social, y la eliminación de la pobreza. La OIT debería aprovechar su gran acervo de información y las consultas que mantiene con todos sus mandantes y otras partes interesadas para garantizar el establecimiento de un marco de políticas y estrategias que sea realmente eficaz y de alta calidad. La ASEAN hace suya la declaración del ASPAG y apoya el proyecto de decisión.
- 660.** *Un representante del Gobierno de México* expresa su apoyo al proyecto de decisión. La primera opción propuesta, que es la menos onerosa, mejorará la coherencia de los métodos de trabajo y aumentará el impacto de las actividades de la OIT. La Oficina debería centrar sus esfuerzos en la consecución del programa actual, en lugar de desviar recursos para la elaboración de un nuevo marco de políticas y estrategias.
- 661.** *Una representante del Gobierno de Indonesia* apoya el proyecto de decisión. La OIT debería examinar nuevamente la lista de las ACI a fin de lograr un mayor impacto y centrarse en particular en el empleo juvenil, la protección social y la migración laboral.
- 662.** *Una representante del Gobierno de la India* respalda la propuesta de que el Programa y Presupuesto para 2016-2017 se base en el plan estratégico de transición correspondiente a ese período. No obstante, el Marco de Políticas y Estrategias siempre debe responder a los desafíos mundiales y regionales que se plantean en el mundo del trabajo. En cuanto a las opciones del plan estratégico de transición, la oradora apoya la segunda opción, ya que ésta ofrece la posibilidad de revisar las ACI en función de la evolución de la situación económica. Además de la protección social, es necesario dar un nuevo impulso al aumento de la participación de las mujeres y los jóvenes en la fuerza laboral. Es preciso medir con cautela los progresos realizados en la consecución de los resultados estratégicos; los indicadores no deberían recopilarse a nivel de los países, sino con respecto a los resultados previstos y no deberían utilizarse en ningún caso para proceder a comparaciones entre países sin que se presente una explicación de su relación con las causas subyacentes. La oradora espera con interés la discusión del plan de transición propuesto que tendrá lugar en la 322.^a reunión del Consejo de Administración, y apoya el proyecto de decisión.
- 663.** *Un representante del Director General (Director, PROGRAM)* resume los diferentes puntos de vista expresados acerca de las opciones examinadas, y reitera que el Consejo de Administración ha manifestado su clara preferencia por la armonización de cualquier futuro marco de políticas y estrategias con el ciclo común de las Naciones Unidas a partir de 2018 y por el plan estratégico de transición para el período 2016-2017. El orador toma nota de las solicitudes relativas a la celebración de consultas durante la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y probablemente antes de la reunión del Consejo de Administración de noviembre. Si bien los empleadores han solicitado una evaluación de las ACI, como apenas han comenzado las labores en el marco de estas esferas no habrá tiempo suficiente para realizar una verdadera evaluación durante la preparación del Marco

de Políticas y Estrategias. Como Director de PROGRAM, el orador estima que las ACI propician el incremento de la cooperación entre los departamentos y entre las regiones y la sede de la OIT. La Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) también se está utilizando para asegurar la concentración de los esfuerzos. El orador expresa el deseo de que esos dos elementos produzcan mejores resultados y no se limiten a aumentar su número. Habida cuenta de los diferentes puntos de vista expresados acerca de las opciones presentadas, sería necesario que la Oficina formulara propuestas. Las consultas informales que tendrán lugar durante la reunión de la Conferencia podrían contribuir a que se logren progresos a este respecto. La Oficina está procurando obtener asesoramiento externo para mejorar su sistema de medición.

Decisión

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

- a) presentara un proyecto de plan estratégico de transición para el período 2016-2017 a la 322.ª reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2014) para su consideración, y***
- b) incluyera el plan estratégico de transición para 2016-2017 en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 del Director General.***

(Documento GB.320/PFA/3, párrafo 19.)

Cuarto punto del orden del día

Coordinación del sistema de las Naciones Unidas: repercusiones financieras para la OIT (documento GB.320/PFA/4)

665. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* recuerda que el Grupo de los Trabajadores siempre ha manifestado sus reservas respecto de los beneficios que tiene para la OIT su participación en las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas. Solicita a la Oficina aclaraciones sobre el número de coordinadores residentes que provienen de la OIT. El Grupo de los Trabajadores es consciente de que, en tanto que organización miembro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT tiene que financiar el sistema de coordinadores residentes. A su vez, es de esperar que el hecho de contribuir directamente a dicho sistema permita a la OIT beneficiarse al máximo de él y recuerde tanto a los coordinadores residentes como al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) la necesidad de mejorar la colaboración con las organizaciones sindicales a nivel nacional y el respeto por los valores de la OIT. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con la nueva propuesta para el proyecto de decisión.

666. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo ya señaló anteriormente que la participación en el sistema de coordinadores residentes tiene sentido desde un punto de vista financiero, ya que moviliza una cantidad considerable de recursos extrapresupuestarios. Además, la plena participación en los equipos de país de las Naciones Unidas también podría mejorar el acceso nacional de la Organización al proceso y al diálogo relativos a la agenda para el desarrollo después de 2015. En consecuencia, la OIT debería permanecer dentro del sistema. Pregunta si la aportación de la OIT todavía podría incrementarse, dado que los cálculos incluyen una contribución del Banco Mundial

que dicha Organización no hará. El Grupo de los Empleadores está de acuerdo con la propuesta de financiación de la contribución de la OIT y apoya el proyecto de decisión.

- 667.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe insta al Director General a que haga un llamamiento a sus homólogos de otras organizaciones para obtener la cooperación de éstas en la ejecución de las actividades de la OIT. Acoge con satisfacción la propuesta de financiar la contribución con saldos y excedentes no utilizados, al tiempo que confía en que, en el futuro, las contribuciones se incluyan en las propuestas de programa y presupuesto. Apoya el proyecto de decisión en su forma enmendada.
- 668.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Italia acoge con satisfacción el documento de la Oficina y la voluntad subyacente de dar cumplimiento a la resolución sobre la revisión cuatrienal amplia de la política y a la resolución posterior del Consejo Económico y Social. En los últimos cinco años, la OIT se ha beneficiado de formar parte del sistema. En relación con la propuesta de la Oficina de aportar más fondos al sistema de coordinadores residentes, procedentes de excedentes y saldos no utilizados de años anteriores, advierte que, a largo plazo, este método no es sostenible. Pide que se garantice que la reducción de las asignaciones para actividades de la Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO) para el bienio 2014-2015 no afectará a las actividades del programa de la OIT. Toda contribución futura a actividades de coordinación del sistema de las Naciones Unidas debería financiarse con cargo al presupuesto ordinario, dentro de los recursos existentes, y con ese fin habría que incluir una partida presupuestaria independiente en el Programa y Presupuesto para 2016-2017.
- 669.** *Un representante del Gobierno de México* dice que su país está en condiciones de apoyar la propuesta para que se utilicen los excedentes de años anteriores para financiar la contribución de la OIT al sistema de coordinadores residentes en 2014-2015 y se incluya la asignación correspondiente en la próxima propuesta de presupuesto. Debería haberse facilitado información más específica sobre las decisiones de la Conferencia relativas a los recursos no utilizados en los ejercicios 1992-1993 y 2000-2001.
- 670.** *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) aclara que hubo un aspecto que se pasó por alto cuando se redactó el proyecto de decisión original. El cambio no afecta al fondo de la cuestión, sino al procedimiento, y su propósito es que la Conferencia pueda modificar decisiones adoptadas previamente. En 2003 se modificó el Reglamento financiero a fin de otorgar al Consejo de Administración la capacidad para adoptar determinadas decisiones relativas a los excedentes; sin embargo, dado que dos de estos excedentes son anteriores a la modificación, fue preciso comunicarlos a la Conferencia. En lo que respecta a la decisión del Banco Mundial de interrumpir su contribución, algunas organizaciones han limitado el monto de sus aportaciones para 2014 y 2015 y, en consecuencia, estas cantidades son insuficientes. Se espera que el PNUD o la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo asuman la diferencia; la contribución total de la OIT para 2014 y 2015 será la cantidad estimada en el proyecto de decisión. En respuesta a la pregunta formulada por el Grupo de los Trabajadores, señala que, en el pasado, hubo dos coordinadores residentes de la OIT y que en la actualidad no hay ninguno.

Decisión

671. El Consejo de Administración:

- a) *decidió que la contribución financiera a la modalidad de participación en los gastos del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas,***

estimada en 3 814 972 dólares de los Estados Unidos para 2014-2015, se financiase con:

- i) 0,820 millones de dólares de saldos no utilizados procedentes de una actividad cerrada correspondiente al excedente de 2008-2009;*
 - ii) 1,2 millones de dólares procedentes de las asignaciones de la CTPO para 2014-2015, y*
 - iii) a reserva de la aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo, 1,01 millones de dólares procedentes de saldos no utilizados correspondientes al excedente de 1992-1993, y 0,820 millones de dólares de ganancias por revalorización correspondientes al excedente de 2000-2001;*
- b) encargó al Director General que incluyese, en las futuras propuestas de Programa y Presupuesto, una contribución financiera continuada de la OIT al sistema de coordinadores residentes, y*
- c) propuso a la 103.ª reunión (junio de 2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo que adoptase una resolución del siguiente tenor:*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Recordando las decisiones que adoptara en su 81.ª reunión (junio de 1994) para financiar una lista aprobada de partidas de gasto con cargo al excedente de tesorería correspondiente a 1992-1993 y en su 90.ª reunión (junio de 2002) para financiar actividades que habían de someterse a la aprobación del Consejo de Administración en su 285.ª reunión (noviembre de 2002),

Decide que las sumas de 1,01 millones de dólares procedentes del excedente de 1992-1993 y de 0,820 millones de dólares de ganancias por revalorización correspondientes al excedente de 2000-2001 se utilicen para financiar parcialmente el sistema de coordinadores residentes en el curso del bienio 2014-2015.

(Documento GB.320/PFA/4, párrafo 22, tal y como fue modificado.)

Quinto punto del orden del día

Cuestiones relacionadas con las construcciones:

Proyecto de renovación del edificio de la sede

(documento GB.320/PFA/5)

- 672.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) presenta el documento, que contiene una propuesta para reducir el alcance del proyecto de renovación del edificio de la sede a fin de no superar el nivel de recursos identificado en el plan de 2010 y explorar otras opciones de financiación.
- 673.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* toma nota de la propuesta de reducir el alcance del proyecto. Solicita aclaraciones sobre qué intervenciones en materia de seguridad se llevarán a cabo y subraya que, aunque apoya la prudencia de la Oficina, las medidas de ahorro no deberían ir en detrimento de la seguridad del personal y de los trabajadores de la construcción. Solicita más información sobre la ley aprobada en septiembre de 2013 que modifica el régimen urbanístico, sobre las conversaciones que se mantendrán

próximamente con las autoridades locales a propósito de las peticiones adicionales relativas a medidas de seguridad contra incendios y el patrimonio arquitectónico del edificio y sobre el posible impacto de estas peticiones en el costo total del proyecto. Asimismo, pide que se haga una estimación del aumento previsto del costo una vez finalizado el proceso de solicitud del permiso de obra y que se mejore la comunicación y la información sobre el proyecto de renovación. Su Grupo podría apoyar el proyecto de decisión a condición de que se aclaren estos puntos.

- 674.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo valora la propuesta de la Oficina, dado que una férrea disciplina financiera es extremadamente importante y que las actividades de la Organización no deben verse afectadas por un aumento del costo de las obras de renovación. Apoya la decisión de armonizar los aspectos medioambientales y de seguridad del edificio con las normas vigentes. Pese a que algunas de las obras que han quedado fuera del proyecto no son esenciales, otras sí lo son, como la sustitución de las subestaciones eléctricas y la impermeabilización de los techos restantes; la Oficina debería ahondar en estas cuestiones a fin de disipar cualquier motivo de preocupación. El Grupo toma nota de las peticiones adicionales que han realizado las autoridades suizas en relación con la seguridad contra incendios y el patrimonio arquitectónico y solicita que se aclaren los posibles costos adicionales derivados de estas peticiones.
- 675.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de Costa Rica insiste en la importancia de alcanzar una decisión sobre este punto a través del debate y el consenso tripartito. Al tiempo que señala que algunas de las obras se llevarán a cabo en cuanto se hayan identificado fuentes de financiación adicionales, confía en que se dé prioridad a aquellas obras de renovación que, en un futuro, permitirán ahorrar en mantenimiento. Se pregunta si podrían formar parte de este primer grupo la sustitución de las subestaciones eléctricas, la impermeabilización de los techos y la renovación de las cabinas de los intérpretes para cumplir las nuevas normas sobre las dimensiones mínimas que deben tener. La Oficina debería proseguir las conversaciones con las autoridades locales a fin de que se completen las obras de renovación con arreglo al calendario y al presupuesto previsto, se siga haciendo participar al personal en el proceso, se preste una atención especial a la eliminación del amianto y se facilite el acceso de las personas con discapacidad al edificio, y la Organización se coordine con otras organizaciones internacionales con sede en Ginebra que también están llevando a cabo obras de renovación. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 676.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia señala que en las conversaciones con las autoridades locales se han planteado diversas cuestiones que tienen implicaciones económicas, lo que obliga a reevaluar el costo total del proyecto. En consecuencia, su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 677.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe toma nota de las conversaciones en curso con las autoridades locales y expresa la esperanza de que se llegue rápidamente a una solución, dadas las implicaciones económicas que tendría retrasar el proyecto. Es lamentable que la Oficina haya tenido que reducir el alcance de las obras de renovación para de este modo poder absorber los costos derivados de las peticiones realizadas por las autoridades locales. Aguarda con interés el resultado de las conversaciones sobre la venta de las dos parcelas y los ingresos por arrendamiento. Al tiempo que señala que habría que informar periódicamente al Consejo de Administración de los progresos, dice que el grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 678.** *Hablando el nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Australia coincide en la importancia de que se mantenga informado al Consejo de Administración. El grupo de los PIEM acoge con satisfacción la evaluación transparente de los costos y

toma nota en particular de la decisión de la Oficina de atenerse a unas normas de seguridad modernas. Se felicita de la propuesta revisada, que distingue entre intervenciones necesarias y deseables, tal y como lo había solicitado el Consejo de Administración en octubre de 2013. Agradecería que en octubre de 2014 se facilitara más información sobre los gastos de mantenimiento de aquellos aspectos que han quedado fuera del plan de renovación actual. El grupo de los PIEM insta a la Oficina a que encuentre otros métodos de financiación y reitera que esta financiación debería estar de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento financiero y la Reglamentación Financiera Detallada vigentes.

- 679.** *Un representante del Gobierno de Suiza* observa con satisfacción que la Oficina ha decidido aplicar las normas de seguridad y medioambientales vigentes, a pesar de que ello entraña una modificación del costo del proyecto que afecta a la capacidad de reembolso de los préstamos contraídos por la OIT. Felicita a la Oficina por haber establecido una serie de prioridades y hacer del proyecto una empresa realista a corto plazo, sin cerrar la puerta en el futuro a nuevas intervenciones. Expresa la satisfacción de su delegación por el contacto establecido entre las autoridades suizas y la OIT por conducto del Comité de Coordinación OIT-Suiza. Toma nota de los avances en lo que respecta a la financiación del proyecto, en particular la creación por parte de las autoridades cantonales de un marco legal para la reevaluación de los terrenos que son propiedad de la Organización, así como la posibilidad que ha ofrecido el Gobierno de Suiza de financiar el préstamo con un tipo de interés preferencial. Reitera el pleno apoyo de su delegación al proyecto.
- 680.** *Un representante del Gobierno de Francia* felicita al Director General por su política de reforma y señala la importancia que éste concede al proyecto de renovación del edificio de la sede. En la 319.^a reunión del Consejo de Administración, su Gobierno se mostró preocupado por el costo del proyecto. Felicita a la Oficina por admitir que algunas de las intervenciones no son esenciales, lo que permitirá ajustar el costo de las obras a la cantidad aprobada en 2010. Alienta al Director General a que siga buscando fondos para futuras intervenciones, pero precisa que el Consejo de Administración tendrá que aprobar toda decisión que se adopte al respecto. Pregunta si las reducciones modificarán radicalmente los gastos de funcionamiento del edificio y sugiere que, en cuanto se hayan elaborado unas estimaciones claras, se realice un estudio para poner de relieve en qué conceptos podrían adoptarse medidas de ahorro sin poner en peligro el proyecto.
- 681.** *Una representante del Gobierno de México* reconoce la necesidad de dar cumplimiento a las normas de seguridad y medioambientales y coincide con la opinión de que reducir el alcance del proyecto es la opción más viable. Insta al Director General a que se exploren mecanismos innovadores para obtener financiación adicional, como las alianzas público-privadas, y toma nota de la solicitud presentada al Gobierno anfitrión para obtener un préstamo con un tipo de interés preferencial.
- 682.** *Un representante del Gobierno de Trinidad y Tabago* dice que la alianza tripartita única que caracteriza a la OIT no debería limitarse a la colaboración en el ámbito de las políticas y los programas, sino que debería ampliar su radio de acción a más frentes. El establecimiento de un fondo financiado mediante contribuciones de trabajadores y empleadores, así como de gobiernos, mostraría a las partes interesadas qué se puede obtener con una cooperación verdadera. Lo que se precisa no es reducir el alcance del proyecto, sino un mayor compromiso.
- 683.** *Una representante del Gobierno de la India* solicita detalles sobre el aumento estimado en materia de costos en lo que respecta a las obras que se realizarán en las salas de conferencia y a los rociadores en zonas de aparcamiento. Podría negociarse un contrato más ventajoso si en el pliego de condiciones para las licitaciones también se incluyeran las intervenciones que se llevarán a cabo más adelante; agradecería que se facilitara información sobre el costo total revisado en tales circunstancias.

684. *Un representante del Gobierno del Japón da las gracias a la Secretaría por haber identificado los recursos disponibles para el proyecto y apoya la opción de reducir el alcance del proyecto de renovación.*
685. *El representante del Director General confirma que en el alcance reducido del proyecto está previsto llevar a cabo todas las intervenciones relacionadas con las medidas de seguridad y medioambientales en las plantas 1 a 11 del edificio de la sede. En las plantas inferiores, se construirán o mejorarán las salidas de emergencia, se empleará cristal aislante y se eliminará el amianto en las zonas renovadas. La reducción del alcance del proyecto no contempla la sustitución de las subestaciones eléctricas ni la impermeabilización de los techos restantes, de modo que será necesario un mayor mantenimiento. Se ha abierto una convocatoria de manifestación de interés para aconsejar sobre la enajenación del terreno de la Avenue Appia, y se espera que las autoridades locales presenten, a finales de abril de 2014, una propuesta sobre el terreno de la Route de Ferney, en régimen de arrendamiento. El Comité de Coordinación OIT-Suiza ha establecido un subgrupo encargado de seguir manteniendo conversaciones con las autoridades locales sobre medidas de seguridad contra incendios y el patrimonio arquitectónico del edificio. La utilización de un diseño modular permitirá disminuir los gastos corrientes. Un arquitecto especializado ha evaluado las intervenciones dirigidas a las personas con discapacidad que se proponen en el diseño. No puede superarse el costo total de 205,9 millones de francos suizos sin la autorización del Consejo de Administración, a quien se mantendrá informado en todo momento de los avances, tanto en términos de costos como de recursos.*

Decisión

686. ***El Consejo de Administración tomó nota de la propuesta de reducción requerida del alcance del proyecto para que los costos totales se ciñesen a las cantidades aprobadas en el plan de 2010 y, al mismo tiempo, se pudiesen introducir las medidas de seguridad y medioambientales necesarias y alentó al Director General a que explorase opciones para buscar fondos adicionales a los ya aprobados en el plan integral a fin de que se pueda ejecutar todo el alcance del proyecto.***

(Documento GB.320/PFA/5, párrafo 29.)

Sexto punto del orden del día

Disposición de los fondos y activos que permanecen en las cuentas del Instituto Internacional de Estudios Laborales (documento GB.320/PFA/6)

687. *La Presidenta señala que se ha propuesto introducir un cambio de redacción en el proyecto de decisión que figura en el documento sometido a examen consistente en añadir en el punto b), después de «que transfiriera», las palabras «al Fondo de Investigación».*
688. *El coordinador del Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.*
689. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores está de acuerdo en que debería establecerse un fondo de investigación y que deberían transferirse a éste las reservas directas del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL). Por consiguiente, su Grupo también apoya el proyecto de decisión.*

- 690.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe enumera diversas cuestiones que su grupo hubiera deseado ver reflejadas en el documento sometido a examen. Tras señalar que numerosos sistemas de administración del trabajo africanos han podido reforzar su capacidad gracias a las becas otorgadas por el IIEL, dice que confía en que las nuevas medidas no supongan la desaparición de esas becas y que se creen sinergias con el Centro de Turín para que las becas se mantengan.
- 691.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Alemania pide a la secretaría que, a su debido tiempo, facilite información sobre la rentabilidad y utilización previstas del nuevo Fondo de Investigación. Su grupo está de acuerdo en que la investigación y actividades financiadas con cargo al Fondo tendrán objetivos similares a los del antiguo IIEL y apoya las modalidades para disponer de los fondos y activos restantes.
- 692.** *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Investigaciones (RESEARCH)) aclara que el documento objeto de examen se refiere exclusivamente a disposiciones financieras relativas a los fondos asignados previamente al IIEL. En otro documento (el documento GB.320/INS/14/2), que se examinará en el marco de la Sección Institucional de la presente reunión del Consejo de Administración, se abordan las cuestiones planteadas por el grupo de África. Confirma que el programa de becas seguirá existiendo.

Decisión

693. El Consejo de Administración:

- a) decidió crear un Fondo de Investigación a fin de prestar apoyo a la estrategia y las actividades de investigación de la Organización, de conformidad con las condiciones indicadas en el documento GB.320/PFA/6;*
- b) pidió al Director General que transfiriera al Fondo de Investigación 16,159 millones de dólares de los Estados Unidos de las reservas directas del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) mencionadas en el párrafo 11 del documento GB.320/PFA/6;*
- c) autorizó al Director General a aceptar, de acuerdo con su criterio, los donativos ofrecidos o recibidos por los miembros del personal de la Oficina Internacional del Trabajo, y a acreditar tales donativos al Fondo de Investigación, y*
- d) tomó nota con satisfacción de que seguirán llevándose contabilidades por separado del legado Phelan y el donativo Maupain, que seguirán presentándose informes periódicos sobre ambos, y que la OIT velará por el cumplimiento de sus respectivas condiciones y de las restantes obligaciones contractuales del IIEL.*

(Documento GB.320/PFA/6, párrafo 17, tal y como fue modificado.)

Segmento de Auditoría y Control

Octavo punto del orden del día

Disposiciones para el nombramiento del Auditor Externo (2016-2019) (documento GB.320/PFA/8)

- 694.** *La Presidenta* comunica al Consejo de Administración la introducción de una enmienda relativa a la fecha de vencimiento del plazo para recibir manifestaciones de interés que figura en el párrafo 5 del documento objeto de examen: a saber, en lugar de 15 de abril de 2014 debe decir 30 de abril de 2014.
- 695.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* expresa su apoyo al proyecto de decisión.
- 696.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* está de acuerdo con el procedimiento revisado para la selección del Auditor Externo y apoya el proyecto de decisión.
- 697.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Egipto plantea dos cuestiones con respecto al procedimiento de selección. En primer lugar, dice que la duración del mandato (2016-2019) ya no es válida, puesto que el día anterior se acordó que se formularía un Marco de Políticas y Estrategias de transición para el bienio 2016-2017 y que, posteriormente, se prepararía un Marco de Políticas y Estrategias completo para el cuatrienio 2018-2021. En segundo lugar, no se ha facilitado información sobre los criterios para seleccionar a los miembros del comité de selección. Su grupo propone un conjunto de criterios de selección que, en su opinión, permitirán que el nombramiento de los miembros de dicho comité sea más justo.
- 698.** *Una representante del Gobierno de la India* propone que se introduzca una modificación en las disposiciones pertinentes con el fin de garantizar la representación geográfica equitativa del comité de selección y solicita a la Oficina información sobre el proceso que se está siguiendo para establecer el comité de selección. Además, debería modificarse el calendario para el nombramiento: debería prorrogarse el plazo de 15 días asignado para la recepción de las manifestaciones de interés para que todas las regiones, independientemente de su capacidad o infraestructura en materia de tecnologías de la información, tengan igualdad de oportunidades para participar en el proceso. Por último, el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) no debería participar en el proceso de selección para evitar un posible conflicto de intereses.
- 699.** *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que los períodos abarcados por el Marco de Políticas y Estrategias no deben confundirse con los ejercicios económicos establecidos en el Reglamento financiero, que son de dos años. Conforme a lo decidido previamente por el Consejo de Administración, el Auditor Externo ejercerá su mandato durante dos ejercicios económicos, que no tienen por qué coincidir con los períodos abarcados por el Marco de Políticas y Estrategias. En respuesta a las preocupaciones expresadas en relación con la composición del comité de selección, señala que la propuesta es mantener las disposiciones acordadas previamente por el Consejo de Administración, que han funcionado bien hasta ahora, y que los coordinadores regionales se encarguen de designar a un miembro de sus grupos respectivos. Si algún candidato para el cargo de Auditor Externo es del mismo país que un miembro del comité de selección, éste deberá dimitir para evitar un conflicto de intereses. En relación con la duración del plazo para la presentación de manifestaciones de interés establecido en el documento, dice que ciertamente es demasiado corto, por lo que se ha prorrogado hasta el 30 de abril de

2014. El comité de selección no se constituirá hasta septiembre de 2014, de manera que la Oficina tiene tiempo suficiente para proporcionar orientación a los coordinadores regionales sobre los detalles de la composición del comité.

Decisión

700. El Consejo de Administración:

- a) aprobó los procedimientos revisados para la selección y el nombramiento del Auditor Externo, tal y como figuran en el anexo del documento GB.320/PFA/8, para un mandato que comenzaría el 1.º de abril de 2016 y comprendería los 75.º y 76.º ejercicios económicos, y**
- b) solicitó al Director General que estableciese un comité de selección integrado por un representante de cada grupo regional, dos representantes del Grupo de los Empleadores y dos representantes del Grupo de los Trabajadores.**

(Documento GB.320/PFA/8, párrafo 6.)

Noveno punto del orden del día

Curso dado al informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2012 (documento GB.320/PFA/9)

- 701.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa su satisfacción por las conclusiones positivas del informe. En cuanto a la recomendación de dar seguimiento a las recomendaciones de auditoría a nivel regional, considera que el procedimiento actual proporciona suficientes garantías para asegurar este seguimiento.
- 702.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* desea saber de quién dependerá el alto funcionario encargado de la gestión de los riesgos y si éste podrá elaborar un proyecto de plan de acción de alto nivel antes de la próxima reunión del Consejo de Administración. Solicita a la Oficina que reconsidere su decisión de no designar un punto focal para dar seguimiento a las recomendaciones.
- 703.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Egipto observa que la aplicación de la recomendación sobre la racionalización de los procesos de trabajo va retrasada con respecto al calendario previsto. Su grupo está de acuerdo en que las responsabilidades del seguimiento de las recomendaciones se asignen al más alto nivel en cada región.
- 704.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Países Bajos propone que, en el futuro, las recomendaciones se redacten de manera que puedan comprenderse sin necesidad de recurrir a otros informes. Propone también que el documento se adjunte al informe del Auditor Interno Jefe del año anterior, ya que muchas de las recomendaciones son similares. La Oficina debería elaborar orientaciones técnicas relativas a la supervisión de las entidades de ejecución asociadas y adoptar medidas en casos de incumplimiento. Pregunta si en el examen de la estructura exterior se abordará la cuestión del cumplimiento de las recomendaciones por las oficinas exteriores.

705. *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que se prevé que el alto funcionario encargado de la gestión de los riesgos ocupe su cargo en junio y que dependerá del Tesorero y Contralor de Finanzas. El promedio de retrasos en la presentación de informes ha descendido considerablemente entre 2007 y 2013, pero aún podría seguir descendiendo. El Director General ha emitido una directiva en la que precisa que la responsabilidad del seguimiento de las recomendaciones recae en los directores regionales.

Resultado

706. *El Consejo de Administración tomó nota de la información contenida en el informe presentado.*

(Documento GB.320/PFA/9.)

Décimo punto del orden del día

Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2013

Informe del Auditor Interno Jefe sobre los principales resultados de las tareas de auditoría interna e investigación efectuadas en 2013

(documento GB.320/PFA/10 (Rev.))

707. *Un representante del Director General* (Auditor Interno Jefe), después de presentar el informe, explica que ha aumentado el número de casos de fraude denunciados a resultados de la publicación de una guía de ética dirigida al personal de la Oficina, de las campañas para la prevención del fraude y la protección de funcionarios que denuncian irregularidades, del establecimiento de una unidad especial de investigación, así como de la celebración de sesiones de formación.
708. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo apoya las recomendaciones del Auditor Interno Jefe enumeradas en el anexo II del informe.
709. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que la reducción de los haberes del Fondo de Ahorro Voluntario y la necesidad de que la Oficina tenga que realizar una evaluación de su viabilidad y sus inversiones son motivo de preocupación. Es fundamental garantizar que las entidades de ejecución asociadas y los sindicatos reciben una formación adecuada sobre las disposiciones de la OIT relativas a la presentación de informes.
710. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Egipto solicita a la Oficina que acelere las investigaciones de las denuncias de fraude y organice sesiones de formación sobre la prevención del fraude para las oficinas y unidades de la OIT. En relación con los gráficos 1 y 2, dice que sería mejor expresar los resultados de las auditorías en porcentajes. Su grupo tiene reservas acerca de la recomendación 4, ya que la disolución del Fondo sólo debería contemplarse como último recurso.
711. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Países Bajos pide más información acerca del no reembolso del impuesto sobre el valor añadido

(IVA) y pregunta si los países anfitriones que no respetan la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados han causado algún problema. El incumplimiento reiterado del Marco de Gestión del Desempeño debería considerarse una falta disciplinaria. Se pregunta si el aumento de las denuncias de fraude se enmarca dentro de una tendencia determinada y si es un signo de fortaleza o de debilidad. Por último, propone que el informe incluya un cuadro que presente la información de forma resumida.

712. *Una representante del Gobierno de la India* desea saber qué metodología se ha utilizado para realizar las auditorías de garantía de la calidad. Afirma que debe actualizarse urgentemente la lista de los signatarios autorizados de cuentas bancarias identificados por la Oficina de Auditoría Interna y Control. Solicita información sobre el abandono antes de lo previsto de un proyecto mencionado en el párrafo 33 y que se ofrezcan garantías de que éste ha sido el único caso.

713. *El representante del Director General* insiste en que las investigaciones suelen requerir más tiempo que las auditorías, ya que es necesario que se observen las debidas garantías procesales para proteger a todas las partes. La Oficina hará todo lo posible por acelerar las investigaciones sin que esto afecte a la calidad, y ampliará la formación relativa a la lucha contra el fraude. Asimismo, la Oficina toma nota de las observaciones relativas a la presentación de información en los gráficos 1 y 2. Las cifras del IVA son estimaciones basadas en una muestra de transacciones. Se alienta a las oficinas locales a que se ocupen de los posibles casos en que no se haya recuperado el IVA. La Oficina del Consejero Jurídico trabaja con las oficinas locales para realizar un seguimiento activo de esas cuestiones cuando se plantea alguna incoherencia en relación con la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados. Por último, dice que el aumento del número de alegaciones de fraude debería considerarse una señal de fuerza, ya que demuestra que existe confianza para presentar denuncias y el convencimiento de que los problemas se abordarán de manera adecuada.

Resultado

714. *El Consejo de Administración tomó nota de la información contenida en el informe.*

(Documento GB.320/PFA/10 (Rev.).)

Undécimo punto del orden del día

Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (documento GB.320/PFA/11)

715. *La Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)*, tras presentar el informe, señala que el IOAC ha iniciado un proceso de autoevaluación. El IOAC es la tercera «línea de defensa» después de los auditores internos y externos de la OIT; es un órgano independiente que garantiza la integridad financiera general de la OIT. La oradora reitera la recomendación del Comité de que el Seguro de salud posterior al cese en el servicio debe financiarse completamente y señala que el IOAC puede prestar asesoramiento sobre la elaboración de un plan de financiación. El Comité también está dispuesto a prestar ayuda a la Oficina en la selección de un auditor externo; de aceptarse su ayuda se garantizaría que no hay conflicto de intereses en los procedimientos.

- 716.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* solicita más información sobre el proceso de autoevaluación del IOAC. Su Grupo acoge con satisfacción las recomendaciones 1, 2 y 3 del IOAC; la recomendación 4 deberá ser examinada detenidamente por el Consejo de Administración y, por lo que respecta a las recomendaciones 5, 6 y 7, su Grupo entiende que ya se han puesto en práctica. El comité de selección del Auditor Externo deberá decidir si requiere más asistencia del IOAC después de haber recibido su asesoramiento técnico inicial.
- 717.** *El coordinador del Grupo de los Empleadores* apoya plenamente las recomendaciones del IOAC, en particular las recomendaciones 1, 2, 5 y 6.
- 718.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Egipto manifiesta su apoyo a todas las recomendaciones del IOAC, en particular las recomendaciones 1 y 2. Resulta sorprendente que los pasivos del Seguro de salud posterior al cese en el servicio no estén financiados por completo: la OIT debería dar ejemplo en relación con la protección laboral e informar sobre las medidas que adopte al respecto en la próxima reunión del Consejo de Administración. Debería designarse a un miembro del IOAC para que asesore al comité de selección del Auditor Externo acerca de cuestiones técnicas. La oradora pide al IOAC que especifique el porcentaje de incremento del número de alegaciones de fraude y otras irregularidades que se señalan en el párrafo 15 del documento, y que informe al Consejo de Administración sobre las causas de ese aumento. Solicita también al IOAC que incluya en su próximo informe un anexo en el que enumeren sus recomendaciones actuales y explique la situación relativa a su aplicación.
- 719.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Reino Unido expresa su respaldo a todas las recomendaciones del IOAC. Su grupo celebra especialmente el proceso de autoevaluación. En relación con las recomendaciones de 2012, toma nota con satisfacción de los considerables progresos realizados respecto de las recomendaciones 2 y 3. Celebra que se haya previsto evaluar los progresos realizados con respecto a la recomendación 6 en 2014. La Oficina debería aplicar plenamente las recomendaciones.
- 720.** *La Presidenta del IOAC* dice que el Comité Consultivo de Supervisión Independiente informará sobre su proceso de autoevaluación el año próximo. En el informe del Auditor Interno Jefe figuran más precisiones sobre las alegaciones de fraude.
- 721.** *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que la Oficina agradece las recomendaciones del IOAC. Aconseja que el formato de los estados financieros de la Oficina se ajuste a lo dispuesto en las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP), aunque a veces la información resulta difícil de comprender para quienes no son expertos en contabilidad. La Oficina seguirá trabajando con el Auditor Externo para que los estados financieros sean más fáciles de entender. Se ha contratado a un actuario para que se ocupe de la cuestión de los pasivos del Seguro de salud posterior al cese en el servicio y la Oficina está actualmente elaborando un informe en el que se presentarán distintas opciones para la financiación. Confirma que el Director General toma muy en serio la necesidad de asignar recursos suficientes a la auditoría y el grupo de investigación, y recuerda que siempre se han proporcionado recursos adicionales cuando el Auditor Interno Jefe los ha solicitado. En relación con la gestión del riesgo institucional, se ha nombrado un funcionario encargado de la gestión de los riesgos que entrará en funciones a mediados de 2014. El orador informa también de que el Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información ya funciona a pleno rendimiento.

Resultado

722. *El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el informe.*

(Documento GB.320/PFA/11.)

Segmento de Personal

Duodécimo punto del orden del día

Declaración de la representante del Sindicato del Personal

723. En el anexo I figura la declaración de la representante del Sindicato del Personal.

Decimotercer punto del orden del día

Propuestas derivadas del plan de acción del Director General para la reforma en el ámbito de la gestión de los recursos humanos (documento GB.320/PFA/13)

724. *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD)) coincide con la representante del Sindicato del Personal en que había sido muy constructivo el ambiente de trabajo en que se discutieron con los representantes del personal la propuesta de procedimiento de contratación y selección y el enfoque adoptado para abordar los seis ámbitos restantes de la reforma del Director General relativa a la gestión de los recursos humanos. Las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal que figuran en el anexo al documento ¹² incluyen un texto revisado del anexo I del Estatuto del Personal en el que se establece un nuevo procedimiento de contratación y selección acordado por la Comisión Paritaria de Negociación. El texto revisado intenta establecer un equilibrio entre, por una parte, la transparencia y objetividad del proceso de selección y, por otra, la necesidad de potenciar la diversidad y la movilidad mediante una planificación de la fuerza de trabajo que responda a las nuevas necesidades de la Organización. Las enmiendas propuestas a los capítulos IV, X y XIII del Estatuto del Personal han sido formuladas para dar cabida a los organismos administrativos establecidos a raíz de los nuevos procedimientos de contratación y selección. En el caso del artículo 4.2, a), del Estatuto del Personal relativo a los requisitos lingüísticos para el nombramiento, la enmienda cambia de lugar un texto que ya existía en el actual anexo I del Estatuto del Personal. El proyecto de enmiendas al artículo 10.1 del Estatuto del Personal es la respuesta de la Oficina a la petición formulada por el Consejo de Administración de aclarar las respectivas funciones del Consejo de Administración y el Director General en la celebración de negociaciones colectivas entre este último y el Sindicato del Personal para concertar convenios colectivos sobre las condiciones de empleo del personal de la OIT.

¹² Documento GB.320/PFA/13.

725. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* expresa la satisfacción de su Grupo por la mejora que se ha producido en la Oficina en términos de diálogo social y relaciones laborales. El nuevo convenio colectivo y las propuestas de enmienda al Estatuto del Personal son el resultado de negociaciones y acuerdos entre la Dirección y el Sindicato del Personal. Apoya los esfuerzos que se están haciendo para realizar progresos en todos los ámbitos del plan de acción para la reforma; reconoce asimismo que en varios ámbitos se están celebrando discusiones e insta a las partes a que continúen haciendo esfuerzos positivos como los que han hecho hasta ahora.
726. Por lo que respecta al examen de la política de contratación de la OIT, el orador acoge con agrado la identificación de principios básicos para garantizar una buena gestión de los recursos humanos de la Oficina y se refiere al párrafo 3 del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Recuerda que el requisito de emplear el mejor personal posible implica que las condiciones de servicio tienen que resultar atractivas, es decir, contemplar la posibilidad de ofrecer contratos sin límite de tiempo a cierto número de miembros del personal, y ofrecer oportunidades para seguir una carrera en la administración pública internacional. Pide a la Oficina que asegure una composición más equilibrada del personal de la sede y en el terreno.
727. El Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción el reconocimiento de que es necesario potenciar la diversidad del personal y respalda las medidas indicadas en el párrafo 13 del documento. La representación de las zonas geográficas y la diversidad deberían examinarse periódicamente y la información facilitada al Consejo de Administración debería contener datos desglosados por zonas geográficas. El Grupo de los Trabajadores apoya la totalidad del proyecto de decisión.
728. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* reconoce que sopesar una gran diversidad de principios e intereses en el ámbito de la gestión de los recursos humanos es una tarea difícil; si bien es cierto que las políticas y procedimientos son importantes para definir el marco para la gestión de los recursos humanos, la ejecución eficaz es ciertamente el factor fundamental. El Grupo de los Empleadores valora positivamente que esta vez se hayan presentado propuestas concretas al Consejo de Administración y estima que ello representa un buen punto de partida para responder a las demandas y expectativas de todas las partes. Apoya las propuestas para modificar los procedimientos de contratación y selección, así como las medidas para potenciar la diversidad en la Oficina. El Grupo de los Empleadores considera acertadas las recomendaciones sobre los requisitos lingüísticos para la contratación y está de acuerdo con el principio de que las personas pueden adquirir otro idioma de trabajo tras su nombramiento, un compromiso que le parece razonable y justo.
729. El Grupo de los Empleadores acoge con satisfacción las propuestas para mejorar la movilidad funcional y geográfica mediante un Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC). Observa que este nuevo procedimiento no debería tener ninguna repercusión en los cronogramas estándar del proceso de contratación; a este respecto, considera que debería prestarse especial atención a esta cuestión para impedir que los procedimientos de contratación se prolonguen demasiado, ya que ello no redundaría en beneficio de nadie. Recuerda que es preciso encontrar un equilibrio entre el desarrollo de las competencias profesionales del personal a través de la movilidad interna y la introducción de nuevas competencias mediante contrataciones externas.
730. El Grupo de los Empleadores apoya las propuestas relativas al desarrollo del personal y señala que la prioridad de las políticas de desarrollo debería seguir siendo la mejora de las competencias técnicas fundamentales; por el contrario, no apoya la introducción de una jerarquía de competencias técnicas ni ninguna actividad de formación para el perfeccionamiento de las competencias técnicas que requiere la labor en torno a las esferas de importancia decisiva (ACI), al menos mientras esta labor siga teniendo un carácter

experimental. También considera muy positiva la mejora de las relaciones laborales, en particular el esclarecimiento de la función del Consejo de Administración en la aplicación de los convenios colectivos. El Grupo suscribe la propuesta de que la aplicación de cualquier acuerdo con importantes repercusiones financieras o en materia de políticas, o que no esté en conformidad con las condiciones de empleo del régimen común de las Naciones Unidas, requerirá una decisión del Consejo de Administración. El Grupo de los Empleadores aprueba la totalidad del proyecto de decisión.

- 731.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno del Reino Unido reconoce los avances realizados y considera muy atinado el procedimiento revisado de contratación y selección propuesto por la Oficina. Pide aclaraciones sobre la aplicación en las regiones de los principios en que se basa dicho procedimiento, así como sobre las facultades discrecionales de cada región. Estima que el RAMC que se propone crear es una herramienta oportuna que responde a las inquietudes que se habían expresado en ocasiones anteriores; precisa sin embargo que es necesario asegurarse de que este comité siga teniendo una función estrictamente consultiva. La oradora aprueba las novedades reseñadas en el documento con respecto al marco de gestión del desempeño, que considera una contribución fundamental para garantizar la rendición de cuentas, y considera acertados los esfuerzos que se están haciendo para revisar los mecanismos de prevención y solución de conflictos. En cuanto a las propuestas relativas a las relaciones entre la Dirección y el personal, reconoce la importancia de las negociaciones colectivas pero pide que se aclare la aplicación de la enmienda al Estatuto del Personal indicada en el artículo 10.1, c), en particular el significado exacto de la expresión «cuando proceda», que puede dar pie a malentendidos sobre la potestad de que goza el Consejo de Administración en lo que atañe a la aplicación de los convenios colectivos. En resumen, su grupo apoya los apartados a), c) y d) del proyecto de decisión. Precisa que cada país hará una declaración por separado en relación con el apartado b).
- 732.** Por último, en relación con el documento relativo a las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) presentado para información ¹³, la oradora señala que el informe plantea la cuestión del costo cada vez más elevado de la remuneración del personal. Al tiempo que en muchos Estados Miembros se están aplicando recortes y medidas de congelación salarial que afectan a sus administraciones públicas, el costo del conjunto integral de la remuneración del régimen común ha seguido aumentando. Varias organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas — en particular la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), la Unión Postal Universal (UPU) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) — han expresado preocupación por las repercusiones presupuestarias de la decisión de la CAPI de aumentar los gastos de personal, y muchos Estados Miembros consideran que debería consultárseles sobre este particular. Así pues, el grupo de los PIEM propone que se incluya un nuevo apartado en el proyecto de decisión donde se pida al Director General que comunique a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y a la Asamblea General de las Naciones Unidas la preocupación de los Estados Miembros sobre el impacto en los presupuestos de las organizaciones del aumento de los gastos de personal, especialmente en el contexto del examen amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común.
- 733.** *Un representante del Gobierno de Francia* expresa su apoyo a los apartados a), c) y d) del proyecto de decisión. En cuanto al apartado b), estima que la enmienda propuesta al artículo 4.2, a), ii) representa un grave revés para el multilingüismo en la Organización.

¹³ Documento GB.320/PFA/INF/5.

Recuerda que la diversidad lingüística forma parte de los estatutos y valores fundamentales de la OIT, y que ello garantiza la diversidad cultural de la Organización, en particular el respeto de las tradiciones jurídicas del derecho civil y el derecho consuetudinario. Considera que esta enmienda, presentada como una cuestión puramente técnica, podría tener peligrosas repercusiones políticas.

734. *Hablando en nombre de los países nórdicos, Hungría y los Países Bajos*, un representante del Gobierno de Dinamarca reconoce que los requisitos lingüísticos existentes plantean dificultades para contar con una fuerza de trabajo equilibrada; así pues, apoya la enmienda propuesta al artículo 4.2, a), ii).
735. *Una representante del Gobierno del Reino Unido* señala que, como la diversidad es sumamente importante para la Oficina y los requisitos lingüísticos en vigor no la potencian, también apoya la enmienda propuesta al artículo 4.2, a), ii).
736. *Una representante del Gobierno de Suiza* considera que las propuestas son acertadas en general; los ejes principales del plan de acción para la reforma de la gestión de los recursos humanos son realistas e incluyen métodos innovadores para responder de forma adecuada a las necesidades operativas. En cuanto a la diversidad lingüística, se opone a la incorporación del texto que antes figuraba en el anexo I del Estatuto del Personal en el artículo 4.2, a), ii); reducir los requisitos lingüísticos no es una medida adecuada para potenciar la diversidad. En su opinión, en lugar de adoptar una actitud minimalista, sería mejor aumentar los idiomas que pueden exigirse para el nombramiento. La oradora pide que se facilite más información sobre el calendario de la reforma de la política contractual. Puesto que es necesario armonizar las condiciones de empleo del personal contratado con cargo al presupuesto ordinario y los colaboradores en proyectos de cooperación técnica, la oradora recomienda que el nuevo procedimiento de contratación y selección se ponga en práctica a título experimental. Respecto a las relaciones entre la Dirección y el personal, pide que se aclaren las respectivas funciones del Director General, el Consejo de Administración y el Sindicato del Personal.
737. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania valora positivamente el documento y se refiere a los progresos que se han hecho en el ámbito de la reforma de la gestión de los recursos humanos. En cuanto al procedimiento de contratación y selección, el grupo de África estima muy oportuna la propuesta de establecer un Comité de Contratación, Asignación y Movilidad. Alienta al Director General a seguir adelante con la reforma de la política de contratación y subraya que es necesario aplicar efectivamente las propuestas en materia de formación e iniciativas de desarrollo mencionadas en el párrafo 24 del documento. Insta encarecidamente al Director General a abordar la cuestión de la insuficiente representación de ciertas regiones para alcanzar un equilibrio en la distribución geográfica del personal, y reitera que la tasa de contribución de los Estados Miembros no debería ser el único criterio para determinar la adecuación de los niveles de representación nacional. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
738. *Un representante del Gobierno de Argelia* suscribe la declaración formulada en nombre del grupo de África y añade que la OIT debería convertirse en una organización de referencia en lo que respecta a las relaciones entre la Dirección y el personal. Asimismo, observa que la reforma del procedimiento de contratación y selección es importante para mejorar la calidad y la eficiencia del personal; subraya la importancia de adoptar una política de formación continua a lo largo de la vida profesional del personal de la OIT.
739. *Una representante del Gobierno de Egipto* se refiere a los principios de la equidad y la justicia, que se reflejan en la representación de las zonas geográficas y en el hecho de que

los candidatos de diferentes países y regiones tengan las mismas posibilidades de ser contratados.

- 740.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de Australia, apoyado por los representantes de los gobiernos de China, República Islámica del Irán, India, Japón y República de Corea, agradece al Director General los esfuerzos desplegados para llevar adelante las diversas iniciativas de reforma en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y el amplio proceso de consultas que se ha emprendido a tal efecto. La finalidad de las propuestas relativas a los requisitos lingüísticos es mejorar la representación de las zonas geográficas insuficientemente representadas mediante la contratación de candidatos de países y regiones en los que rara vez se utilizan el inglés, el francés o el español; la exigencia de un conocimiento satisfactorio de dos de los idiomas de trabajo de la OIT ha representado un obstáculo para esos candidatos. Señala que aunque el cambio que se propone es meramente administrativo, se trata sin embargo de un cambio importante para poner en práctica el propósito original del Estatuto del Personal, en lugar de lo que al parecer se convirtió con los años en el requisito de poseer un conocimiento satisfactorio de dos de los idiomas oficiales, con independencia del origen de los candidatos. Al grupo de Asia y el Pacífico le preocupa que, a pesar de que la labor de la OIT en la región es cada vez más importante, 26 de los 45 países miembros del ASPAG o bien no están representados o tienen una representación insuficiente, en particular China, Japón, República de Corea, muchos Estados árabes y pequeños Estados insulares del Pacífico. Sólo 132 nacionales de la región de Asia y el Pacífico están empleados actualmente en la Oficina en la categoría de los servicios orgánicos y grados superiores; ello representa menos del 20 por ciento de la fuerza de trabajo en dicha categoría para una región que comprende el 60 por ciento de la población mundial. El problema es más acentuado en el caso de los directores y categorías superiores. Pide que en los próximos informes que se sometan al Consejo de Administración sobre la composición y estructura del personal se facilite información más detallada sobre la representación por país y regiones en toda la Oficina. Insta a la Oficina a que no limite su capacidad para contratar personal competente procedente de todas las regiones del mundo, que es de suma importancia para mantener la pertinencia de la OIT. El grupo de Asia y el Pacífico apoya la totalidad del proyecto de decisión.
- 741.** *Un representante del Gobierno de China* apoya las medidas propuestas para corregir la situación de la subrepresentación y recalca la importancia de atraer a expertos con conocimientos técnicos de todos los países, en particular de los países en desarrollo, donde la intervención de la OIT es muy necesaria. Por lo tanto, es esencial establecer procedimientos de contratación que ofrezcan oportunidades más equitativas a los candidatos de todas las regiones.
- 742.** *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* apoya el proyecto de decisión pero recuerda que, en muchas otras ocasiones, ya se habían expresado inquietudes sobre las consecuencias perjudiciales del requisito del conocimiento satisfactorio de dos idiomas de trabajo de la OIT para la representación geográfica y los especialistas técnicos. Es indispensable que la contratación se lleve a cabo de conformidad con los principios de la competencia, la eficiencia, la equidad y una distribución geográfica equitativa. El orador alienta a la OIT a que examine periódica y atentamente la cuestión de la representación geográfica y apoya los cambios propuestos en este sentido.
- 743.** *Una representante del Gobierno de la India* expresa su satisfacción por las propuestas para la reforma en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. En lo que respecta a la diversidad lingüística, señala que se precisan más iniciativas de discriminación positiva para asegurar la representación de los idiomas de Asia y África y, por lo tanto, acoge con satisfacción y apoya plenamente el proyecto de decisión.

744. *Un representante del Gobierno del Japón* dice que es esencial que la OIT acometa una reforma drástica para responder a las nuevas demandas. Acoge con satisfacción las propuestas del Director General y apoya la declaración pronunciada en nombre del ASPAG, así como el proyecto de decisión. Los cambios propuestos son importantes para que la OIT pueda mejorar la diversidad geográfica. También incumbe a los Estados Miembros asegurarse de que pueden proporcionar la fuerza de trabajo especializada y altamente cualificada que precisa la OIT.
745. *Una representante del Gobierno de la República de Corea* también apoya el plan de acción para la reforma. En particular, acoge con satisfacción los avances en el ámbito de la gestión del desempeño, que contribuirán a mejorar la rendición de cuentas, así como las medidas propuestas en relación con los requisitos lingüísticos, las cuales repercutirán positivamente en la diversidad.
746. *Hablando en nombre del GRULAC*, una representante del Gobierno de Costa Rica, respaldada por el representante del Gobierno de España, también acoge con satisfacción las estrechas consultas mantenidas con el personal en torno a varios aspectos de la reforma y se suma al apoyo general expresado en relación con las propuestas presentadas por la Oficina. Su grupo aprueba los apartados *a)*, *c)* y *d)* del proyecto de decisión. En lo que respecta al apartado *b)*, el GRULAC también acepta todas las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal, salvo la inclusión del texto del anexo I que se refiere a los requisitos lingüísticos en el artículo 4.2, *a)*, *ii)* del Estatuto del Personal. Este texto no parece ser coherente con el objetivo enunciado en el párrafo 13 del documento de la Oficina. Si bien el GRULAC es partidario de mejorar la diversidad geográfica en la Oficina, ello no debería realizarse en detrimento del plurilingüismo. La oradora sugiere que no se adopte ninguna decisión sobre esta cuestión en concreto en la presente reunión del Consejo de Administración, lo que permitirá disponer de suficiente tiempo para abordar y aclarar las dudas legítimas que se han planteado. También pide más tiempo para examinar el apartado adicional del proyecto de decisión propuesto por los PIEM.
747. *Un representante del Gobierno de la Argentina* indica que la defensa de un interés legítimo como el de la diversidad geográfica entre el personal de la OIT no puede ir en detrimento del interés igualmente legítimo a favor del plurilingüismo. Su Gobierno considera que la enmienda propuesta al artículo 4.2, *a)*, *ii)* podría profundizar la tendencia hacia el monolingüismo en la Oficina. El orador pide más tiempo para que el Consejo de Administración pueda encontrar otras soluciones a fin de conciliar estos dos intereses legítimos.
748. *Una representante del Gobierno de México* recuerda que el personal es el recurso más importante de la Oficina y recalca la importancia de que en los procedimientos de contratación y selección se tenga en cuenta la necesidad de una diversidad geográfica y lingüística, un punto que también se reconoce en el informe de 2012 de la Dependencia Común de Inspección relativo a la contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas¹⁴. Habida cuenta de las dudas expresadas por varios oradores en relación con el texto de la enmienda propuesta al artículo 4.2, *a)*, *ii)*, la oradora comparte la opinión de que se necesita más tiempo para elaborar una propuesta que aclare que el multilingüismo no se vería debilitado.
749. *Un representante del Gobierno de Panamá* insta a la Oficina a que coadyuve a fortalecer el multilingüismo ya que su aplicación eficaz es una responsabilidad conjunta de la Oficina y los miembros del Consejo de Administración. Una representante del Gobierno de Colombia pide a todos los Estados Miembros afectados por los desequilibrios geográficos

¹⁴ Informe JIU/REP/2012/4.

o insuficientemente representados que trabajen conjuntamente para buscar otra forma de solución que preserve asimismo el multilingüismo como aspecto fundamental de la diversidad.

750. *Una representante del Gobierno de Colombia* insta a todos los Estados Miembros preocupados por los desequilibrios geográficos o la subrepresentación a que colaboren para buscar soluciones que permitan preservar el multilingüismo como un aspecto fundamental de la diversidad
751. *Los representantes de los Gobiernos de Cuba, Trinidad y Tabago y República Bolivariana de Venezuela* comparten la opinión de que es demasiado pronto para llegar a un acuerdo sobre el texto del artículo 4.2, a), ii) propuesto, y de que se necesita más tiempo para esclarecer las dudas expresadas.
752. *Una representante del Gobierno de El Salvador* recuerda la importancia de la dimensión humana de toda reforma relativa a la gestión de los recursos humanos, así como la necesidad de respetar principios tales como la no discriminación. El texto propuesto en el artículo 4.2, a), ii) se puede considerar discriminatorio en la medida en que los requisitos lingüísticos exigidos a los candidatos podrían variar según su país de procedencia.
753. *El coordinador del Grupo de los Empleadores* señala a la atención los diversos puntos de vista expresados por los Estados Miembros, que reflejan en gran medida los de su propio Grupo. Por lo tanto, considera apropiado solicitar más tiempo para celebrar otros debates y consultas a fin de llegar a un consenso sobre la cuestión de los requisitos lingüísticos. Esta cuestión se podría volver a examinar en la 322.^a reunión del Consejo de Administración que se celebrará en noviembre de 2014. En opinión de su Grupo, el apartado adicional propuesto por los PIEM no parece pertinente en este contexto, ya que los puntos presentados por la Oficina se refieren a procedimientos relativos a la planificación, la movilidad y la diversidad de la fuerza de trabajo, mientras que el punto propuesto por los PIEM guarda relación con la remuneración. El orador sugiere que este punto se examine asimismo en un momento ulterior.
754. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* recuerda que el proyecto de decisión propuesto por la Oficina es el resultado de las negociaciones y el acuerdo alcanzado entre la Dirección y el Sindicato del Personal. Su Grupo no apoya el punto adicional propuesto por los PIEM, y está de acuerdo con el Grupo de los Empleadores en que éste no es el contexto apropiado. Además, no se ha demostrado que la evolución de los gastos de personal resulte insostenible para el presupuesto de la OIT, y semejante afirmación debería basarse en un análisis objetivo de la situación. En opinión del orador, el apartado adicional propuesto se dirige principalmente a los Estados Miembros, y se pregunta si ello es apropiado habida cuenta del carácter tripartito de la Organización y del Consejo de Administración. Si los Estados Miembros desean plantear estos problemas ante la CAPI o la Asamblea General de las Naciones Unidas, pueden hacerlo directamente y no es necesario que soliciten la intervención del Director General. Por último, recuerda que la necesidad de contratar y retener a los funcionarios más competentes implica ofrecer las mejores condiciones de empleo, y el apartado adicional propuesto en el proyecto de decisión tiene el efecto contrario.
755. *El representante del Director General* destaca el amplio apoyo expresado en relación con los distintos ámbitos de la reforma relativa a la gestión de los recursos humanos propuesta por el Director General. Confirma que la aplicación del nuevo acuerdo en materia de contratación y selección no debería tener ninguna repercusión importante en los cronogramas del proceso de contratación y que la contratación de nuevos talentos sigue siendo esencial para la Oficina. La propuesta de aplicar los nuevos procedimientos de contratación y selección a modo de prueba plantea dificultades jurídicas y prácticas,

aunque se examinaría su eficacia a medida que se fueran aplicando, y se introducirían los ajustes necesarios a su debido tiempo. El orador aclara la función desempeñada por la Comisión Paritaria de Negociación a la hora de garantizar la coherencia entre las prácticas regionales para la contratación y selección del personal contratado localmente y los principios establecidos en los procedimientos propuestos. Confirma asimismo la función consultiva del RAMC. Aunque en el informe anual sobre la composición y la estructura del personal ya se facilita información sobre la diversidad nacional y regional, se podría incluir información adicional sobre la diversidad en los puestos superiores. En lo que respecta a las negociaciones sobre la revisión de las disposiciones contractuales, la complejidad y la envergadura de esta cuestión requerirán probablemente una revisión exhaustiva del Estatuto del Personal. Por lo tanto, aunque es difícil fijar una fecha concreta para la presentación de propuestas finales a este respecto, la revisión de la política de contratación sigue siendo una prioridad de la reforma en el ámbito de la gestión de los recursos humanos.

756. *El Director General* expresa su agradecimiento al Consejo de Administración por sus opiniones positivas sobre los avances logrados por la Oficina hasta el momento en el ámbito de la reforma relativa a la gestión de los recursos humanos, en particular en relación con la planificación, la contratación, la selección y la movilidad de la fuerza de trabajo. Los progresos notificados al Consejo de Administración han sido posibles gracias a los ingentes esfuerzos realizados por los representantes de la Dirección y el personal para mantener un compromiso constructivo sobre cuestiones muchas veces complejas. Reconoce que es mucho más fácil mantener ese nivel de compromiso constructivo cuando los acuerdos comienzan a tener resultados concretos, y acoge con satisfacción el apoyo general del Consejo de Administración a la orientación de la reforma en aquellos ámbitos en los que las labores no han terminado.
757. En lo que respecta a la falta de consenso en torno al apartado *b)* del proyecto de decisión, el Director General recalca que la finalidad de la propuesta de la Oficina es aumentar la diversidad a fin de corregir lo que podría describirse como una subrepresentación crónica de algunos Estados Miembros y regiones entre la fuerza de trabajo de la OIT. A petición del Consejo de Administración, se ha comprometido a corregir esta situación, y no sólo porque ello represente un incumplimiento de las responsabilidades de la Oficina para con los Estados Miembros, sino también porque los desequilibrios geográficos perjudican a la Organización, que precisa el talento y los conocimientos técnicos de todas las regiones y orígenes para poder responder a los desafíos mundiales. Aunque está convencido de que el enfoque propuesto no iría en detrimento del multilingüismo o de la diversidad cultural, reconoce que las inquietudes expresadas por varios oradores en el sentido de que la propuesta de trasladar el texto del anexo I al artículo 4.2, *a)*, *ii)*, del Estatuto del Personal podría provocar el efecto opuesto. Por lo tanto, a fin de facilitar el consenso sobre la mejor manera de potenciar la diversidad en la OIT, sugiere que se adopten todas las enmiendas al Estatuto del Personal, salvo la propuesta de trasladar el texto del anexo I a un nuevo inciso *ii)* en el artículo 4.2, *a)*, y que se celebre una discusión sobre la importante cuestión del multilingüismo en una futura reunión del Consejo de Administración.
758. Habida cuenta de la falta de consenso en relación con el apartado adicional propuesto por los PIEM, el Director General propone a su vez que toda decisión a este respecto se aplase y se adopte en una futura reunión del Consejo de Administración. Mientras tanto, la Oficina podría facilitar al Consejo de Administración cifras sobre la evolución de los gastos de personal en la OIT de manera que toda solicitud para que el Director General intervenga ante la CAPI o la Asamblea General de las Naciones Unidas se base en una discusión y decisión fundamentadas de los mandantes tripartitos de la OIT.

Decisión

759. El Consejo de Administración:

- a) tomó nota de los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia en materia de Recursos Humanos y su adaptación a los nuevos desafíos identificados en la reforma del Director General relativa a la gestión de los recursos humanos;**
- b) aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el anexo del documento GB.320/PFA/13, con excepción del artículo 4.2, a), ii);**
- c) pidió que en las 322.^a y 323.^a reuniones (octubre de 2014 y marzo de 2015) se le facilitase información actualizada sobre los avances y las nuevas propuestas en materia de políticas, según procediese;**
- d) pidió que en la 325.^a reunión (noviembre de 2015) se revisase la Estrategia en materia de Recursos Humanos sobre la base de los logros obtenidos y las enseñanzas extraídas de la Estrategia en materia de Recursos Humanos para 2010-2015.**

(Documento GB.320/PFA/13, párrafo 46, tal y como fue modificado.)

Anexo I

Declaración de la Presidenta del Sindicato del Personal

Señora Presidenta,

Señor Director General,

Señoras y señores miembros del Consejo de Administración,

Estimados(as) colegas y delegados(as) presentes en la sala:

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidenta del Sindicato del Personal, de portavoz de los funcionarios de la sede y de las oficinas exteriores, y de representante sindical de cerca de dos tercios de los miembros del personal.

Fallecimiento de Marc Blondel

Permítanme comenzar rindiendo homenaje al Sr. Marc Blondel, quien acaba de dejarnos y ha sido una de las figuras más insignes del Grupo de los Trabajadores en la OIT. Marc Blondel tenía un agudo sentido de la justicia social y de los derechos de los trabajadores y sobre todo una voz inolvidable que siempre utilizó con gran acierto para defender esos derechos. También fue un gran defensor de las condiciones de empleo y de trabajo de los funcionarios de la OIT. Los presidentes sucesivos del Sindicato del Personal se han beneficiado en repetidas ocasiones de sus sabios y atinados consejos y de su profundo conocimiento de los entresijos del funcionamiento del Consejo de Administración. En nombre del Sindicato del Personal de la OIT, transmito mis sinceras condolencias a sus familiares y allegados, y me uno a su tristeza, junto a toda la comunidad de los trabajadores, que hoy está de luto.

Un año de reformas

El año 2013 que acaba de terminar ha sido un año intenso para la OIT y más especialmente para su personal, por varias razones. A este respecto, cabe mencionar en primer lugar la reforma iniciada en la sede por el Director General.

Una reforma reviste siempre múltiples aspectos e implica diferentes responsabilidades. La reforma consta lógicamente de un contenido, de orientaciones de política y de elementos de gobernanza que dependen principalmente de la potestad del Director General y del Consejo de Administración.

Pero toda reforma tiene siempre consecuencias sobre las condiciones de empleo y de trabajo del personal. Como es natural, voy a referirme a este aspecto. Me atrevería a decir que, tal como se esperaba, el personal de la OIT en la sede ha demostrado su profesionalismo y su compromiso con la Organización, sin escatimar esfuerzos y apoyando con lealtad al Director General para concretar, con resultados de calidad y puntuales, los objetivos y actividades prometidos por la Oficina.

Los primeros efectos positivos de la reforma se están empezando a sentir, pero no crean ustedes que el camino ha sido corto y fácil. Mis colegas han tenido que demostrar, en su trabajo diario, mucho tesón y paciencia para adaptarse a las reformas estructurales, guiándose por los objetivos estratégicos previamente asignados e integrando las nuevas prioridades establecidas en las ocho esferas de importancia decisiva.

Para el personal, la palabra reforma es casi siempre sinónimo de preocupación, incertidumbre y cambios profundos de hábitos, pese a todas las garantías que puedan

conceder al iniciarla. En un proceso de reforma, la gestión del cambio y el intercambio de información son fundamentales, al igual que la consulta con los representantes del personal, realizada a través de los mecanismos debidamente establecidos.

Así pues, a lo largo del año pasado, el Sindicato del Personal puso todo su empeño, como correspondía, en reducir al mínimo los efectos nefastos que hubiera podido tener la reforma sobre el personal, velando a la vez porque se escucharan las aspiraciones y preocupaciones del personal. Un trabajador que se siente escuchado es un trabajador más motivado. Un trabajador motivado es un trabajador comprometido con la Organización. Y si en esta primera etapa de la reforma se ha logrado limitar sus repercusiones sobre los colegas directamente afectados, ha sido sobre todo gracias a los mecanismos de diálogo constante que se han instituido entre la administración y los representantes del personal.

En la sede, la reorganización estructural prácticamente está terminada, aunque el personal sigue teniendo varios motivos de preocupación en relación con las nuevas descripciones de funciones.

Pero sólo estamos a medio camino, ya que la reforma de la estructura exterior está en sus inicios. La prioridad del personal a ese respecto es que estos mismos mecanismos de consulta y gestión del cambio puedan adoptarse en aquellas regiones donde la reforma tenga repercusiones importantes para el personal, y que se apliquen a lo largo de todo el proceso de implantación. La experiencia reciente en la sede ha demostrado los beneficios que pueden derivarse de este proceso de consulta para nuestra Organización.

Pero si hoy estoy aquí ante ustedes, es sobre todo para informarles concretamente sobre la reforma en el ámbito de los recursos humanos.

Documento GB.320/PFA/13

Después de mi intervención, distinguidos miembros del Consejo de Administración, examinarán ustedes las propuestas derivadas del plan de acción para la reforma en el ámbito de los recursos humanos, recogidas en el documento GB.320/PFA/13 presentado por el Director General. No dudo que formularán las observaciones que consideren pertinentes para que la Organización pueda ser aún más eficaz y tendrán que pronunciarse sobre algunas de esas propuestas.

Voy a ser franca con ustedes. Si alguien me hubiera dicho en julio del año pasado que la administración y el Sindicato del Personal iban a ser capaces de presentarles tantos avances en este ámbito por conducto de este documento, sin duda me hubiera costado creerlo. Si tenemos en cuenta la época oscura e indigna que acabamos de vivir, el presente documento es casi un milagro: parece ser que por fin hemos conseguido reinstaurar un marco de relaciones laborales dentro de la OIT. Ciertamente este marco no nos llevará directamente al paraíso de las relaciones laborales, pero en cualquier caso nos salvará del infierno que es la falta de diálogo social.

Entonces, ¿qué es lo que caracteriza este documento en cuanto a la forma? Ustedes probablemente lo habrán notado: un soplo de aire fresco... Un atisbo de optimismo que hace pensar a los representantes del personal que tal vez se estén volviendo a cumplir las condiciones para un diálogo sano y constructivo entre la administración y el personal. ¡Ya era hora! Porque el tripartismo y la negociación colectiva son consustanciales a la naturaleza de la OIT. Constituyen el ADN de nuestra Organización y de los principios fundamentales que defendemos en todo el mundo.

En los últimos nueve meses, los interlocutores sociales de esta Organización finalmente lograron sentarse en torno a la mesa de negociación, con regularidad, en reuniones prolongadas y a veces teniendo que negociar arduamente. Y como me decía con frecuencia uno de mis interlocutores de la administración, «estábamos condenados a no fallar» para poder proponerles resultados concretos.

Entre otras cosas, deberán pronunciarse sobre un proyecto de enmienda al Estatuto del Personal, por el que se revisan los procedimientos de contratación y selección del personal de la OIT. Este proyecto es el resultado de intensas negociaciones entre la administración y el personal.

En mi calidad de Presidenta del Sindicato del Personal y conforme al mandato que recibí recientemente en nuestra Asamblea General del 27 de febrero, puedo decirles con confianza que el resultado de estas negociaciones es positivo por varios motivos:

- Es un buen proyecto de enmienda porque, en cuanto a la forma, les envía una fuerte señal, a ustedes, los miembros del Consejo de Administración, para mostrarles que, después de tantos años de divagaciones y dificultades, está empezando a cobrar forma un marco interno de relaciones laborales en el que el respeto, el diálogo y la negociación ocupan el lugar que se merecen en la Organización Internacional del Trabajo.
- Es un buen proyecto de enmienda porque, en cuanto al fondo, cumple con los requisitos que ha establecido la Organización para la contratación de competencias del más alto nivel, a la vez que respeta los principios de la diversidad geográfica y lingüística. También permitirá reforzar la movilidad geográfica y la movilidad funcional interna y mejorar, así lo esperamos, las perspectivas de carrera del personal.
- Es un buen proyecto de enmienda para el personal porque, en cuanto al fondo, cumple con los requisitos de transparencia, equidad y objetividad, que son elementos indispensables para que mis colegas tengan confianza en esos procedimientos. De hecho, estos elementos constituyen uno de los cimientos del sistema para el desarrollo profesional del personal, que se consagra con tanta dedicación a la causa de la OIT.
- Por último, es un buen proyecto de enmienda, porque permitirá que el personal de la OIT y sus representantes puedan proseguir los debates sobre futuros temas de recursos humanos con la seguridad de que sus posiciones y sus puntos de vista serán, si no compartidos, cuando menos respetados y examinados de buena fe.

Y las cuestiones futuras sobre las que ya han comenzado a debatir los representantes del personal y la administración revisten una importancia crucial por cuanto afectan a la esencia misma de las condiciones de empleo. El optimismo que sentimos no debe hacernos olvidar nuestra tradicional cautela, en particular respecto de nuestras deliberaciones futuras sobre la política de contratación de la OIT. Este es otro aspecto que tendrá consecuencias muy importantes para el personal.

Se ha dicho con frecuencia en esta sala que el bien máspreciado de la Organización son las mujeres y los hombres que trabajan en ella. Es evidente que, como representante del Sindicato del Personal, no voy a contradecir esta afirmación, pero quisiera añadir que lo que es aún más valioso para el personal es tener seguridad en el empleo, tener la posibilidad de hacer carrera. Las perspectivas de carrera de un funcionario de una organización del sistema de las Naciones Unidas ayudan a garantizar la lealtad del funcionario hacia los objetivos de la organización. Por otro lado, la perspectiva de desempeñarse de forma duradera en una organización garantiza también que el funcionario mantendrá su independencia de criterio de conformidad con el código de conducta y la ética. Hacer carrera permite mantener un alto nivel de desempeño al servicio de la organización ya que la motivación se ve constantemente renovada.

Ahora bien, en estos momentos muchos de mis colegas no pueden concentrarse con serenidad en sus actividades profesionales y en los objetivos de la Organización porque no sólo están demasiado ocupados sino también muy preocupados por su futuro profesional inmediato; porque todavía reciben demasiado a menudo tipos de contratos que no les garantizan condiciones de trabajo decentes pese al alto nivel de dedicación que demuestran, que a veces les lleva incluso a sacrificar su propia vida.

Es evidente que para los representantes del personal el principal desafío en los debates futuros sobre la nueva política de contratación será la capacidad de la Organización para garantizar a todo su personal unas condiciones de trabajo decentes con el fin de lograr, por un lado, que el objetivo de «Una OIT» se haga realidad y, por otro, que todos los trabajadores de la OIT puedan llevar a cabo sus tareas de forma independiente, sostenible y basándose en los principios fundamentales inherentes a la administración pública internacional, según se describen en la Carta de las Naciones Unidas.

El personal también espera que en el marco de los debates futuros sobre la reforma de los recursos humanos se garantice el respeto de los principios Noblemaire y Flemming y que éstos sigan siendo la base de las condiciones de empleo del personal de la OIT. Me refiero por ejemplo a una política justa e igualitaria sobre la edad de jubilación, a un lugar de trabajo libre de riesgos para la salud, a la seguridad del personal, que permite un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, y a una seguridad social, en particular por lo que respecta al seguro de salud, que esté a la altura de los principios recomendados en todo el mundo por nuestra Organización.

Como habrán visto, los desafíos de esta reforma y las condiciones para que tenga éxito son ambiciosos, pero ¿no es esto lo mínimo que se puede pedir a una Organización que se dedica a las condiciones de empleo y de trabajo de la humanidad?

Por consiguiente les pediría, por todas las razones mencionadas anteriormente y por nuestra Organización, cuyos objetivos de trabajo decente y justicia social son defendidos con orgullo por su personal, que apoyen el proyecto de decisión que figura al final del documento y aprueben las enmiendas al Estatuto del Personal.

Esta aprobación sería una prueba de su confianza en la capacidad de las partes interesadas para presentar propuestas completas y responsables que respondan de manera óptima a los intereses de la Organización y a las aspiraciones de su personal. También contribuiría a reforzar la confianza de todo el personal en el porvenir de esta Organización para que pueda prestarle un servicio aún mejor.

Muchas gracias.

Ginebra, 18 de marzo de 2014

Catherine Comte-Tiberghien

Anexo II

Enmiendas al Estatuto del Personal

(tal y como fueron aprobadas por el Consejo de Administración el 18 de marzo de 2014)

Capítulo IV

Contratación y nombramiento ¹

ARTÍCULO 4.2

Provisión de vacantes

a) i) La razón primordial que ha de tenerse en cuenta antes de proveer cualquier vacante será la necesidad de obtener un personal con el nivel más alto posible de competencia, eficiencia e integridad. Se tendrá debidamente en cuenta la importancia de mantener un personal elegido sobre una amplia base geográfica, reconociendo también la necesidad de tomar en consideración las cuestiones relacionadas con el género y la edad.

ii) Todo funcionario estará obligado a poseer un conocimiento plenamente satisfactorio de uno de los idiomas de trabajo de la Organización.

iii) A los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y a los funcionarios de la categoría de Directores y de Administradores Principales, se les exigirá que posean un título otorgado por una universidad reconocida o experiencia equivalente.

iv) Para proveer cualquier vacante se tendrán en cuenta los servicios en la Oficina, incluidos, cuando proceda, los prestados en los servicios exteriores.

v) Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios serán elegidos sin discriminación basada en la edad, la raza, el género, la religión, el color, la ascendencia nacional, el origen social, el estado civil, el embarazo, las responsabilidades familiares, la orientación sexual, las discapacidades, la afiliación sindical o la convicción política.

b) Los nombramientos para vacantes de Director General Adjunto, de Subdirector General y de Tesorero y Contralor de Finanzas deben ser hechos por el Director General, previa consulta a la Mesa del Consejo de Administración.

c) El Director General puede designar un Director General Adjunto Principal, en cuyo caso esta designación será efectuada previa consulta a la Mesa del Consejo de Administración y con el acuerdo del Consejo de Administración.

d) Las vacantes en la categoría de directores y administradores principales son provistas por el Director General mediante traslado sin cambio de grado, ascenso o nombramiento. Salvo en el caso de vacantes en los proyectos de cooperación técnica, esos ascensos o nombramientos se pondrán en conocimiento del Consejo de Administración con una breve exposición de las calificaciones de las personas así ascendidas o nombradas. El puesto de Auditor Interno Jefe será provisto por el Director General, tras consultar al Consejo de Administración.

¹ Véase igualmente el anexo I: Procedimiento de contratación y selección.

e) El traslado sin cambio de grado y el ascenso o nombramiento por elección directa del Director General constituirán los métodos normales para la provisión de vacantes:

- de jefes de servicio y de directores de oficinas exteriores;
- en proyectos de cooperación técnica;
- en la Oficina del Director General;
- de secretario principal de los directores generales adjuntos;
- de carácter puramente temporal (dos años como máximo) y naturaleza especializada, que no entrañe perspectivas de carrera en la OIT, y sujeta, en caso de cualquier prórroga, al artículo 4.2, f).

En esos casos, el Director General puede, con arreglo a su parecer y previa consulta al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad mencionado en el artículo 10.6, decidir respecto a la utilización de uno u otro de los métodos para la provisión de vacantes a que se hace referencia en el artículo 4.2, f).

f) Los métodos que se utilicen para proveer vacantes en las categorías de servicios generales, servicios orgánicos nacionales y servicios orgánicos comprenderán el traslado sin cambio de grado y el ascenso o nombramiento, normalmente mediante concurso, con arreglo al procedimiento previsto en el anexo I o, en el caso del personal local destacado en las oficinas exteriores, a otros mecanismos existentes. Los nuevos mecanismos o la modificación de los mecanismos existentes de contratación y selección de personal local destacado en las oficinas exteriores deberán contar con la aprobación de la Comisión Paritaria de Negociación. Sin embargo, el ascenso o nombramiento sin concurso se puede utilizar solamente cuando se trate de:

- la provisión de vacantes que requieran calificaciones técnicas especiales;
- la provisión de empleos que han quedado vacantes debido a su reclasificación en el grado inmediatamente superior o a la reclasificación de un empleo de la categoría de servicios generales en la categoría de servicios orgánicos nacionales o de servicios orgánicos, o a la reclasificación de un empleo de la categoría de servicios orgánicos nacionales en la de servicios orgánicos, cuando esta reclasificación representa un salto de uno o más grados;
- la provisión de vacantes con carácter de urgencia;
- la provisión de otras vacantes cuando resulte imposible cumplir las disposiciones del artículo 4.2, a), mediante la utilización de cualquier otro método.

Se consultará al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad sobre cualquier traslado sin cambio de grado, promoción o nombramiento hecho sin concurso.

g) Al proveer cualquier vacante se deberán tener en cuenta, en el siguiente orden:

- 1) las solicitudes de ex funcionarios cuyo contrato se haya terminado conforme a las disposiciones del artículo 11.5 (Terminación de contrato por reducción del personal);
- 2) las solicitudes de traslado;
- 3) las pretensiones de candidatos que aspiran a un ascenso;
- 4) si el Director General y el Sindicato del Personal se muestran conformes, las solicitudes de ex funcionarios que no hayan sido despedidos con aviso previo o sin él;
- 5) sobre una base de reciprocidad, las solicitudes de funcionarios de las Naciones Unidas, de organismos especializados o de la Secretaría de la Corte Internacional de Justicia.

h) A los fines del presente artículo, se considerará vacante todo empleo que haya sido reclasificado.

i) Este artículo se aplicará de acuerdo con las disposiciones del anexo I.

Capítulo X

Relaciones con el personal y organismos administrativos

ARTÍCULO 10.1

Relaciones con el personal

...

c) Las condiciones de empleo de los funcionarios, que comprenden sus condiciones de vida en general, pueden ser determinadas conjuntamente por el Director General, o su representante o representantes designados, y el Sindicato del Personal recurriendo al diálogo social, la información, la celebración de consultas y la negociación colectiva. El Director General está habilitado para celebrar negociaciones colectivas con el Sindicato del Personal, con miras a la concertación de convenios colectivos. La aplicación de los convenios colectivos está sujeta, cuando proceda, a la potestad del Consejo de Administración para aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal o los recursos necesarios a fin de dar cumplimiento a los convenios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.7.

...

ARTÍCULO 10.6

Comité de Contratación, Asignación y Movilidad

1. Se establecerá un Comité de Contratación, Asignación y Movilidad para asistir al Director General en la planificación y movilidad de la fuerza de trabajo, y para supervisar los procedimientos de contratación y selección, de conformidad con las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal o las demás disposiciones reglamentarias aplicables. El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad estará particularmente encargado de:

- examinar la información relativa a la planificación y movilidad de la fuerza de trabajo, y formular recomendaciones acerca del tipo y nivel de los contratos;
- facilitar la movilidad geográfica y funcional;
- examinar las vacantes propuestas y las descripciones de puestos de trabajo;
- formular recomendaciones sobre traslados sin cambio de grado y sin concurso;
- asesorar al Director General sobre las recomendaciones que se formulen tras los concursos.

2. El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad estará integrado por el Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, dos funcionarios designados por el Director General y un funcionario designado por el Sindicato del Personal, acompañado por un consejero. El Comité contará con una secretaria, cuyos miembros serán designados por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. El Comité podrá invitar a otros funcionarios para que le ayuden en el ejercicio de sus funciones. Cada miembro del Comité, la secretaria y las demás personas que prestan asistencia o participan en el Comité deberán preservar el carácter totalmente confidencial de los procedimientos, y evitar estrictamente conflictos de intereses o la impresión de un conflicto de intereses.

3. El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad celebrará una reunión general anual y por lo menos otras tres reuniones durante el año.

4. El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad examinará de buena fe todas las cuestiones que se le planteen con miras a alcanzar un acuerdo. Si no se llega a un acuerdo, se informará al Director General de los puntos de vista divergentes. El Comité establecerá su propio procedimiento interno.

Capítulo XI

Terminación de los contratos de trabajo

ARTÍCULO 11.5

Terminación de contrato por reducción del personal

a) El Director General, previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación, puede dar por terminado el contrato de un funcionario titular si las necesidades del servicio exigen una reducción del personal que ocasione una reducción del número de puestos. Todo funcionario titular cuyo contrato se termine en virtud de esta disposición tiene derecho a recibir, durante los dos años siguientes a la fecha en que se haga efectiva la terminación de su contrato, una oferta de contrato para cualquier empleo vacante, para el cual el Director General, previa consulta al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad, considere que el funcionario tiene las calificaciones necesarias.

Capítulo XIII

Solución de conflictos

ARTÍCULO 13.2

Reclamaciones

1. Todo funcionario ¹ que desee presentar una reclamación por haber recibido un trato que estime es incompatible con sus condiciones de empleo podrá, salvo disposición en contrario en el presente Estatuto u otras normas pertinentes ², solicitar al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos que examine la cuestión en el plazo de seis meses a partir del momento en que se produjo el trato objeto de la reclamación. El procedimiento para el examen de las reclamaciones generales relacionadas con las condiciones de empleo se rige por el artículo 13.3.

¹ A efectos del capítulo XIII, el término «funcionario» no abarca al Director General, los Directores Generales Adjuntos ni a los Subdirectores Generales.

² Se aplican procedimientos especiales para las reclamaciones de indemnización (anexo II) y el examen de las evaluaciones del trabajo (capítulo VI), así como para los recursos en materia de selección y contratación (anexo I, párrafo 34), medidas disciplinarias (capítulo XII), clasificación de puestos (circular administrativa pertinente), terminación de contrato por servicios no satisfactorios (artículos 11.4 y 11.8), terminación de contrato por reducción del personal (artículo 11.5), y denegación del aumento (artículo 6.4) y traslado a funciones y atribuciones correspondientes a un grado inferior (artículo 6.11).

Anexo I

Procedimiento de contratación y selección

CONSIDERACIONES GENERALES

1. Para proveer cualquier vacante, se tendrán en cuenta los conocimientos lingüísticos de los candidatos. A los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos, cuya lengua materna sea uno de los idiomas de trabajo, se les exigirá normalmente que posean un conocimiento satisfactorio de un segundo idioma de trabajo, y se les podrá exigir que adquieran el conocimiento de un tercer idioma de trabajo. A los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos, cuya lengua materna no sea uno de los idiomas de trabajo, se les exigirá que posean un conocimiento plenamente satisfactorio de uno de los idiomas de trabajo, en la forma que determina el artículo 4.2, a) (Provisión de vacantes), y se les podrá exigir que adquieran conocimientos de un segundo idioma de trabajo. A los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos, que desempeñan funciones de traductor u otras análogas que determine el Director General, se les exigirá que posean conocimientos completos de dos idiomas de trabajo y del idioma al que traducen principalmente.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DE VACANTES

2. El procedimiento de selección comprende tres etapas:

- 1) solicitud de apertura de vacantes y examen de los anuncios de vacante;
- 2) identificación de las posibilidades de proveer las vacantes mediante traslados sin cambio de grado o movilidad geográfica;
- 3) selección de otras candidaturas en caso de no poder identificar posibilidades adecuadas para proveer las vacantes mediante traslados sin cambio de grado o movilidad geográfica; las candidaturas que cumplan los requisitos estipulados serán sometidas a una evaluación técnica y de las competencias.

PRIMERA ETAPA: SOLICITUD DE APERTURA DE VACANTES Y EXAMEN DE LOS ANUNCIOS DE VACANTE

3. Las propuestas para la provisión de vacantes serán formuladas por el jefe responsable, quien determinará la descripción genérica del puesto, la familia de puestos a la que pertenece ese cargo y el grado que se recomienda, y preparará además una descripción de las responsabilidades, objetivos y requisitos mínimos específicos de dicho puesto. Las propuestas serán examinadas por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos.

4. Las vacantes confirmadas y las correspondientes descripciones del puesto propuestas se someten al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad mencionado en el artículo 10.6, adjuntando información sobre:

- a) las propuestas para trasladar a un funcionario sin concurso por razones humanitarias apremiantes o motivos de salud debidamente certificados; una obligación jurídica de la Oficina, en particular en el caso de funcionarios cuyos puestos hayan sido suprimidos; la obligación de proteger los intereses de un miembro o grupo del personal o de mantener un entorno de trabajo armonioso y productivo;
- b) los funcionarios que hayan manifestado un posible interés por la movilidad geográfica y funcional;

- c) los funcionarios en período de licencia especial sin sueldo o los funcionarios cedidos temporalmente que deben regresar a la Oficina;
- d) los indicadores de equilibrio de género y diversidad geográfica;
- e) las modificaciones introducidas en las descripciones genéricas de puestos; y
- f) propuestas para asignar funcionarios a vacantes temporales.

5. El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad somete al Director General un informe con recomendaciones e indicaciones de los puntos de vista divergentes sobre:

- a) las vacantes que se propone proveer sin concurso por cualquiera de los motivos indicados en el párrafo 4, a) *supra*;
- b) las propuestas para mejorar la diversidad geográfica en la Oficina;
- c) las propuestas para reservar determinados puestos a candidatos internos o a otras categorías de funcionarios o grupos de funcionarios en activo; y
- d) el contenido de los anuncios de vacante.

6. Se informa al Comité de Contratación, Asignación y Movilidad de las decisiones que adopta el Director General sobre la base del informe.

7. Todas las vacantes que se saquen a concurso deben anunciarse durante un período mínimo de 30 días, salvo decisión contraria del Comité de Contratación, Asignación y Movilidad. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos comunicará las vacantes al personal en activo por los medios electrónicos internos y otros medios de divulgación apropiados.

SEGUNDA ETAPA: IDENTIFICACIÓN DE LAS POSIBILIDADES
DE PROVEER LAS VACANTES MEDIANTE TRASLADOS
SIN CAMBIO DE GRADO O MOVILIDAD

8. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos preparará una lista con los candidatos internos que se hayan presentado a una vacante de su mismo grado e identificará a aquellos que cumplen los requisitos mínimos exigidos.

9. El jefe responsable debe examinar la lista preparada por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y evaluar la idoneidad de los candidatos.

10. El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad debe examinar la lista de candidatos internos que cumplan los requisitos, así como las evaluaciones realizadas por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el jefe responsable, y preparar un informe para el Director General con sugerencias y recomendaciones para proveer las vacantes, teniendo en cuenta en primer lugar las solicitudes de los funcionarios sujetos a la movilidad geográfica, habida cuenta de la dificultad de las condiciones de vida y de trabajo y la duración en el lugar de destino.

11. Se informará a los candidatos sobre la decisión del Director General de proveer una vacante mediante traslado sin cambio de grado o movilidad geográfica.

TERCERA ETAPA: EVALUACIÓN DE OTRAS SOLICITUDES

Selección de candidatos

12. Se seleccionarán otras candidaturas en caso de no poder identificar posibilidades adecuadas para proveer las vacantes mediante traslados sin cambio de grado o movilidad geográfica.

13. Antes de iniciar el proceso de selección, el jefe responsable y el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos determinarán la importancia de los diferentes elementos que deben tomarse en consideración al evaluar a los candidatos que cumplen los requisitos (currículo, pruebas escritas, entrevista, etc.).

14. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos debe presentar al jefe responsable una lista de candidatos que cumplen los requisitos mínimos especificados en el anuncio de vacante.

15. El jefe responsable y el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, en consulta con el grupo de expertos técnicos, deben establecer una lista de candidatos preseleccionados, recurriendo cuando sea necesario a pruebas eliminatorias.

Evaluación de las competencias

16. Todo candidato externo o candidato interno a un puesto de categoría superior debe ser evaluado con arreglo al marco de competencias y valores fundamentales acordado por la Comisión Paritaria de Negociación para los siguientes grupos de grados: G.1-G.4, G.5-G.7, P.1-P.3 y P.4-P.5.

17. La evaluación de las competencias será gestionada por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. Los evaluadores serán seleccionados conjuntamente por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y el Sindicato del Personal.

18. Sólo los candidatos que hayan superado la evaluación de las competencias pasarán a la siguiente etapa del procedimiento de selección.

19. Todo candidato que haya participado en una evaluación de las competencias puede solicitar información sobre los resultados que haya obtenido, en particular sobre los aspectos en que podría mejorar.

20. Se alentará a los miembros del personal en activo que no hayan superado la evaluación de las competencias a participar en actividades de desarrollo y a recurrir a los servicios de asesoramiento del personal que ofrece la Oficina; estas personas podrán someterse a otra evaluación de competencias tras un período de seis meses. En la medida de lo posible y como actividad de desarrollo, el personal en activo tiene la posibilidad de someterse a una evaluación de las competencias fuera del marco de un concurso específico.

Evaluación técnica

21. Se establecerá un grupo de expertos técnicos con el fin de evaluar a los candidatos preseleccionados que han superado la evaluación de las competencias.

22. El grupo de expertos técnicos estará integrado por el superior jerárquico responsable del puesto vacante o su representante, un representante del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y un miembro independiente seleccionado de una lista de funcionarios en activo establecida con el acuerdo del Sindicato del Personal. También pueden nombrarse a especialistas para ayudar al grupo de expertos en su evaluación de los candidatos. Los miembros del grupo de expertos y los especialistas deben actuar con imparcialidad, y evitar conflictos de intereses o la impresión de un conflicto de intereses con cualquiera de los candidatos al puesto.

23. El grupo de expertos llevará a cabo una evaluación técnica rigurosa de los candidatos conforme a una serie de criterios preestablecidos, ya sea mediante entrevistas o cualquier otra prueba que haya decidido el jefe responsable en consulta con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. Las pruebas escritas se calificarán manteniendo el anonimato de los candidatos.

24. El grupo de expertos debe preparar un informe con recomendaciones, que incluirá en particular la clasificación de los candidatos según los resultados de la evaluación técnica y las observaciones sobre los candidatos cuyo nombramiento se recomienda. El grupo de expertos también puede recomendar que se cancele o declare desierto el concurso.

25. Todo candidato interno y todo candidato que sea miembro en activo del personal tiene derecho a solicitar información sobre los resultados de su evaluación técnica y los aspectos en que podría mejorar. Dicha información pueden facilitársela verbalmente o por escrito el jefe responsable o un representante del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, según proceda.

Examen de los nombramientos y movimientos del personal que se proponen y decisión del Director General

26. Los informes de los grupos de expertos técnicos deben ser examinados por el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad, quien a su vez someterá al Director General para decisión tanto los informes como sus opiniones y recomendaciones sobre otras cuestiones pertinentes a efectos de la selección.

Concursos desiertos

27. Un procedimiento de selección no debe declararse desierto si tras la evaluación técnica y de las competencias se identifican candidatos calificados para el nombramiento.

28. Antes de recomendar que se declare desierto el concurso, el grupo de expertos técnicos puede optar por someter a una evaluación técnica y de competencias a cualquier candidato no incluido inicialmente en la lista de candidatos preseleccionados.

29. En caso de que se declare desierto, el Comité de Contratación, Asignación y Movilidad debe formular recomendaciones sobre los medios para proveer la vacante.

Publicación de los resultados

30. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos publicará lo antes posible en la Intranet de la OIT todas las decisiones del Director General sobre nombramientos, traslados y ascensos adoptadas en conformidad con las disposiciones del presente anexo. Asimismo, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos informará a cada uno de los candidatos sobre los resultados de los concursos.

Candidatos internos

31. Los funcionarios no pueden presentar una solicitud para participar en un concurso como candidatos internos antes de haber completado con éxito su período de prueba.

32. Los funcionarios que presten servicio en proyectos de cooperación técnica, excepto aquellos que estén destacados de otro empleo en la Oficina, así como los funcionarios nombrados de conformidad con el Reglamento aplicable a las condiciones de empleo de los funcionarios con contrato de corta duración, no tendrán derecho normalmente a participar como candidatos internos. El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad podrá autorizar la participación de estos funcionarios en un concurso, sin perjuicio de establecer requisitos especiales a tal efecto.

Confidencialidad

33. Todas las personas que participan en los procedimientos y decisiones que conciernen a la contratación y selección deben guardar absoluta reserva sobre todos los asuntos de que tomen conocimiento durante esos procedimientos y decisiones.

*Reclamaciones relacionadas con las decisiones
de contratación y selección*

34. Toda reclamación individual relacionada con el procedimiento de nombramiento y selección será abordada de conformidad con lo dispuesto en el capítulo XIII del Estatuto del Personal. Las reclamaciones en virtud del párrafo 1 del artículo 13.2 sobre las decisiones de contratación y selección deben presentarse en el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación de la decisión correspondiente.

Anexo III

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

***320^e session - Genève - mars 2014
320th Session - Geneva - March 2014
320.^a reunión - Ginebra - marzo de 2014***

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 Titular Government members Miembros gubernamentales titulares	p. 197
Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members Miembros gubernamentales adjuntos	p. 205
Membres employeurs titulaires Titular Employer members Miembros empleadores titulares	p. 212
Membres employeurs adjoints Deputy Employer members Miembros empleadores adjuntos	p. 213
Membres travailleurs titulaires Titular Worker members Miembros trabajadores titulares	p. 215
Membres travailleurs adjoints Deputy Worker members Miembros trabajadores adjuntos	p. 216
Représentants d'autres Etats Membres Representatives of other member States Representantes de otros Estados Miembros	p. 218
Représentants d'autres Etats non Membres Representatives of non-member States Representantes de otros Estados no miembros	p. 225
Représentants d'organisations internationales gouvernementales Representatives of international governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales	p. 226
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales Representatives of international non-governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales	p. 229
Mouvement de libération Liberation movement Movimiento de liberación	p. 230

Membres gouvernementaux titulaires	Titular Government members
Miembros gubernamentales titulares	
Président du Conseil d'administration: Chairperson of the Governing Body: Presidenta del Consejo de Administración:	Sra. V. M. VELÁSQUEZ DE AVILÉS (El Salvador)

Allemagne Germany Alemania

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

substitute(s):

Mr J. FARZAN, Adviser, Division 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 T. FITSCHEN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. HOFFMANN, Director-General, Head of Directorate European and International Employment and Social Policies, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Ms S. BAUN, Director, Head of Department International Employment and Social Policies, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Ms C. NEUBARTH, Permanent Mission, Geneva.

Mr P. PETERS, Permanent Mission, Geneva.

Argentine Argentina

Sr. C. TOMADA, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

suplente(s):

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

Sr. A. D'ALOTTO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. CHAVES, Ministra, Misión Permanente, Ginebra.

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.

acompañado(s) de:

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

Sr. M. ALVAREZ WAGNER, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. V. DROCCO RABAGLIA, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. G. VILLAFANE, Director de Prensa, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Sr. A. NEGRO, Director de Relaciones Institucionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Australie Australia

Mr D. GARNER, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

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

accompanied by:

Ms J. PITT, Minister Counsellor, Australian Delegation to the OECD, Paris.

Mr M. UNWIN, Adviser, Australian Delegation to the OECD, Paris.

Ms J. KAINE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Brésil Brazil Brasil

Ms R. DUNLOP, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

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

accompanied by:

Mr J. ALMEIDA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. MISI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr F. SOUZA, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Canada Canadá

Ms L. L'HEUREUX, Acting Director, International Labour Affairs, Employment and Social Development Canada.

substitute(s):

Ms E. GOLBERG, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr K. LEWIS, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms I. ZHOU, Senior Policy Analyst, International Labour Affairs, Employment and Social Development Canada.

Ms E. VALINO, Junior Policy Officer, Permanent Mission, Geneva.

Chine China

Mr H. WU, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

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

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

accompanied by:

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

Mr L. ZHANG, Director, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.

Mr F. TIAN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Colombie Colombia

Sr. R. PARDO RUEDA, Ministro del Trabajo.

suplente(s):

Sr. J. QUINTANA, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. A. PRIETO ABAD, Ministra Plenipotenciaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. G. GAVIRIA RAMOS, Jefa de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Trabajo, Ministerio del Trabajo.

Sr. A. ORDOÑEZ BUITRAGO, Misión Permanente, Ginebra.

Congo

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

suppléant(s):

M. J. ITOUA-YOCKA, Directeur général du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M. B. MBEMBA, Conseiller d'ambassade, Mission permanente, Genève.

M. C. BATINA, Attaché au travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M. J. NKIAN, Attaché à la sécurité sociale, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M^{me} C. IVOUTOUHI, Directrice des études, du développement et de la prospective, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M^{me} V. BOUELHAT-BOUANGA, Directrice de l'action sanitaire et sociale, Caisse de retraite des fonctionnaires, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M^{me} C. MOUNTOU, Chef de service de la sécurité au travail, Direction générale du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M. A. AMONA, Directeur de Cabinet, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

M. A. NYANGA ELENGA, Directeur général de l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre.

M. A. OKOMBI, Directeur général de la formation qualifiante et de l'emploi.

M^{me} M. MOKOKO, Directrice de l'orientation, Office national de l'emploi et de la Main-d'œuvre, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

Ms M. ALI ELDIN MOHAMED, Under Secretary of State, Foreign Relations Central Department, Ministry of Manpower and Migration.

accompanied by:

Ms H. ELTAHER ABDALLA, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. ABASS AMIN, General Manager, Employment Department, Ministry of Manpower and Migration.

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

Mr R. ELMESLAWI, Head of Researchers, International Organizations and Conferences, Ministry of Manpower and Migration.

Ms D. ABDELTAWAB, Second Researcher, Ministry of Manpower and Migration.

Mr A. ESSAM, Permanent Mission, Geneva.

Danemark Denmark Dinamarca

Mr C. STAUR, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr J. JENSEN, Director-General, Ministry of Employment.

Mr T. LORENTZEN, Special Adviser, Ministry of Employment.

accompanied by:

Mr C. BUNDEGAARD, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. JENSEN, Head of Section, Ministry of Employment.

Mr N. BRUNN.

Egypte Egypt Egipto

Mr N. ASHRY, Minister of Manpower and Migration.

substitute(s):

Mr W. ABDELNASSER, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

El Salvador

Sra. V. M. VELÁSQUEZ DE AVILÉS, Embajadora, Representante Permanente y Presidenta del Consejo de Administración de la OIT, Misión Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sra. R. MENÉNDEZ, Ministra Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Etats-Unis United States Estados Unidos

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

substitute(s):

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

accompanied by:

Ms M. EUGENIO, Director, Office of Child Labor, Forced Labor and Human Trafficking, Department of Labor.

Mr R. FALZONE, Deputy Director, Office of International Labor Affairs, Department of State.

Ms J. SLATTERY KARICH, Foreign Affairs Officer, Office of Human Security, Department of State.

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

Mr M. MITTELHAUSER, Associate Deputy Undersecretary, Department of Labor.

Mr S. O'DOWD, Director, Office of Human Security, Department of State.

Mr D. SUN, First Secretary, Political and Specialized Agencies, Permanent Mission, Geneva.

Ms L. BRODEY, Political Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr P. MULREAN, Chargé d'affaires, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. SULLIVAN, Labor Advisor, Permanent Mission, Geneva.

France Francia

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

suppléant(s):

M. M. NIEMTCHINOW, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

M. C. COSME, Délégué aux affaires européennes et internationales des ministères sociaux, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

accompagné(s) de:

M. T. WAGNER, Représentant permanent adjoint, Mission permanente, Genève.

M^{me} M. COENT, Chef de bureau, Délégation aux affaires européennes et internationales.

M^{me} C. GERARDIN, Chef du Pôle des institutions économiques internationales, Sous-direction des affaires économiques internationales, ministère des Affaires étrangères et européennes.

M. C. TRIOMPHE, association Travail Emploi Europe Société, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

M^{me} S. PERON, Conseiller pour les questions budgétaires, Mission permanente, Genève.

M. P. ROZET, Conseiller pour les affaires sociales, Mission permanente, Genève.

M^{me} S. MERT, Chargée de mission, Pôle des institutions économiques internationales, Sous-direction des affaires économiques internationales, ministère des Affaires étrangères et européennes.

M^{me} M. BAUDURET, Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

M. Y. CRIADO, Chargé de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

M. G. AUGONNET, Chargé de mission, Pôle questions sectorielles, influence et attractivité, Sous-direction des affaires économiques et budgétaires, ministère des Affaires étrangères et européennes.

M. E. FOURQUET, Pôle social, Mission permanente, Genève.

M^{me} D. TISSIER, Secrétaire, Mission permanente, Genève.

Hongrie Hungary Hungría

Mr I. POKORÁDI, Minister Plenipotentiary, Head of the Permanent Mission to the WTO, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

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

accompanied by:

Ms Z. TVARUSKÓ, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Inde India

Mr D. SINHA, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms G. KUMAR, Secretary, Ministry of Labour and Employment.

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

accompanied by:

Mr S. REDDY, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms A. BAPAT, Director, Ministry of Labour and Employment.
 Dr R. RANJAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms A. DUBEY, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms N. CHAKRABARTI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. BHATT, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

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

Mr M. HOSSEINI, Acting Minister for International Affairs.

substitute(s):

Mr A. ARDEKANI, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. VAGHFI, Director-General for International Affairs, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

accompanied by:

Mr M. ALIABADI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr R. BEHZAD, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.
 Ms H. AGHAJANI, Expert for International Affairs, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.
 Ms F. ABDARI, Expert for International Affairs, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.
 Ms M. NOUSHABADZADEH, Employment Expert, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

Italie Italy Italia

M. M. SERRA, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M^{me} M. ARMELLIN, Première conseillère, Mission permanente, Genève.
 M^{me} R. MARGIOTTA, Directrice du Bureau des relations internationales, Direction générale pour la tutelle des conditions de travail, ministère du Travail et des Politiques sociales.

accompagné(s) de:

M. P. CAROTENUTO, Direction générale pour la tutelle des conditions de travail, ministère du Travail et des Politiques sociales.
 M^{me} M. GORI, Mission permanente, Genève.
 M^{me} P. VIGO, Mission permanente, Genève.

Japon Japan Japón

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

substitute(s):

Mr A. ISAWA, Assistant Minister for International Affairs, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Mr M. HIRASHIMA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr J. OTAKA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr T. TERAMOTO, Adviser, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Mr T. OKADA, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. ORIHARA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr Y. ARIGA, Deputy Director, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Mr K. SUZUKI, Minister, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. ASAHINA, Deputy Director, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Mr T. OKI, Section Chief, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Ms T. NOROTA, Official, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Lituanie Lithuania Lituania

Ms N. DULKINAITĖ, Specialist, International Law Division, Foreign Affairs Department, Ministry of Social Security and Labour.

Niger Níger

M. S. ADA, ministre de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale.

suppléant(s):

M. A. ABOU, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. I. RABO, Directeur de Cabinet du ministre, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. H. SIDDO, Secrétaire général, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M^{me} M. GAZIBO, Première secrétaire, Mission permanente, Genève.
 M. D. ISSA, Conseiller technique du ministre, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. D. ABDOU, Directeur général du travail, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. H. GARBA BARKIRÉ, Directeur général de la protection sociale, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. C. MAÏNA, Directeur général, Agence nationale pour la promotion de l'emploi, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale.
 M. A. BARINGAYE, Directeur général, Caisse nationale de sécurité sociale, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale.

Qatar

Mr A. AL-KHULAIFI, Minister of Labour and Social Affairs.

substitute(s):

Mr F. AL-HENZAB, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. AL-KHULAIFI, Director of Planning and Quality Department, Ministry of Labour and Social Affairs.
 Mr M. AL-SULAITI, Director of the Minister Office, Ministry of Labour and Social Affairs.

accompanied by:

Mr G. AL-MARRI, Representative of the Ministry of Labour and Social Affairs, Permanent Mission, Geneva.

Royaume-Uni United Kingdom Reino Unido

Ms A. WARRICK, Programme Manager, Department for Work and Pensions.

substitute(s):

Mr M. LIPCZYNSKI, Policy Adviser, Department for Work and Pensions.
 Mr J. SUETT, Policy Adviser, Department for Work and Pensions.
 Mr J. JOO-THOMSON, Head of Specialized Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.
 Ms N. NOBLE, Specialized Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms K. PIERCE, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr R. SPECTERMAN, Deputy-Director, Department for Work and Pensions.
 Mr M. MATTHEWS, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. GOULDING, Specialized Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.
 Ms L. REQUEJO, Specialized Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.
 Mr T. SOFTLEY, Foreign and Commonwealth Office.

Fédération de Russie
Russian Federation
Federación de Rusia

Ms L. ELTSOVA, Deputy Minister of Labour and Social Protection.

substitute(s):

Mr A. NIKIFOROV, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms E. VOKACH-BOLDYREVA, Deputy-Director, Department of Legal and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Protection.

accompanied by:

Mr I. DUBOV, Assistant of Minister of Labour and Social Protection, Ministry of Labour and Social Protection.
 Mr I. SHKLOVETS, Deputy Head of Federal Services on Labour and Employment.
 Mr S. GORBARETS, Deputy Director of Department of Wage, Labour Relationships and Social Partnership, Ministry of Labour and Social Protection.
 Mr E. IVANOV, Head of Legal Division, Federal Service on Labour and Employment.
 Ms N. ORESHENKOVA, Senior Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. KUZMENKOV, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms I. PERELMUTER, Deputy Head of Division, Department of Employment, Ministry of Health and Social Development.
 Ms N. REDCHENKO, Deputy Head of Division, Department of Labour Conditions and Protection, Ministry of Labour and Social Protection.
 Mr S. STEPANOV, Senior Counsellor, Legal and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr A. KUCHKOV, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. BOGATYREV, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

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.
 Mr M. MERO, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr S. KINEMELA, Labour Commissioner, Ministry of Labour and Employment.
 Mr A. MSAKI, Director of Employment, Ministry of Labour and Employment.
 Mr C. MSIGWA, Director, Commission for Mediation and Arbitration, Ministry of Labour and Employment.
 Mr G. NTIGITI, Undersecretary, Cabinet Secretariat, Office of the Chief Secretary, Ministry of Labour and Employment.
 Mr D. KAGANDA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. MWANJALI, Private Secretary to the Minister of Labour and Employment, Ministry of Labour and Employment.
 Mr M. MUSA AYUB, Senior Labour Officer, Ministry of Labour and Employment.

Togo

Mr J. AGLO, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

suppléant(s):

M^{me} N. POLO, Ambassadrice, Représentante permanent, Mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M^{me} K. AGBANDAO-ASSOUMATINE, Directrice de Cabinet, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. T. BASSOWA, Directeur général adjoint du travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. K. NARTEH-MESSAN, Premier secrétaire, Mission permanente, Genève.

Trinité-et-Tobago
Trinidad and Tobago
Trinidad y Tabago

Mr C. FRANCIS, Permanent Secretary, Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development.

substitute(s):

Mr J. SANDY, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

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

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

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

Viet Nam

Mr T. NGUYEN, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

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

Zambia Zambia

Mr F. SHAMENDA, Minister of Labour and Social Security.

substitute(s):

Ms E. SINJELA, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr T. KAUNDA, Permanent Secretary, Ministry of Labour and Social Security.

Ms C. MULIDETI KAMANGA, Labour Commissioner, Ministry of Labour and Social Security.

Ms P. MLEWA, Director, Planning and Research, Ministry of Labour and Social Security.

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

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

Ms M. MUKONDE KALINDO, Chief Planner, Ministry of Labour and Social Security.

Mr C. MWANZA, Acting Principal Social Security and Protocol Officer, Ministry of Labour and Social Security.

Mr B. MWALE, Journalist.

Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members
Miembros gubernamentales adjuntos

Algérie Algeria Argelia

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

suppléant(s):

M. B. DELMI, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

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

accompagné(s) de:

M. F. ZAIDI, Directeur général, Emploi et intégration, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. H. KHELIF, ministre conseiller, Mission permanente, Genève.

M. A. BOURBIA, Directeur des relations de travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. M. BOUKADOUM, Conseiller pour les affaires étrangères, Mission permanente, Genève.

M. N. MEDAD, Chargé du Protocole, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Angola

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

suppléant(s):

M. D. N'GOVE LUSSOKE, Directeur, ministère de l'Administration publique, du Travail et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M^{me} A. COSTA, Première secrétaire, Mission permanente, Genève.

M^{me} L. DA CONCEIÇÃO PINTAL, Directrice, ministère de l'Administration publique, du Travail et de la Sécurité sociale.

M^{me} F. FRANCISCO ENCOGE EIANGA, Directrice, ministère de l'Administration publique, du Travail et de la Sécurité sociale.

M^{me} L. ALFREDO GOURGEL BATISTA, Chef du personnel, ministère de l'Administration publique, du Travail et de la Sécurité sociale.

Botswana

Mr M. PALAI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr C. MOJAFI, Deputy Permanent Secretary, Ministry of Labour and Home Affairs.

accompanied by:

Ms G. KOKORWE, Acting Deputy Commissioner of Labour and Social Security, Ministry of Labour and Home Affairs.

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

Bulgarie Bulgaria

Mr I. PIPERKOV, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr A. EVTIMOV, Head a.i., Department for International Organizations and International Cooperation, Directorate for European Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy.

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

Ms S. PARAPUNOVA, State Expert,
Department for International Organizations
and International Cooperation, Ministry of
Labour and Social Policy.

accompanied by:

Ms M. MARKOVA, Permanent Mission,
Geneva.

Cambodge Cambodia Camboya

Mr V. HOU, Under Secretary of State, Ministry
of Labour and Vocational Training.

substitute(s):

Mr S. NEY, Ambassador and Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

accompanied by:

Mr K. IEM, Counsellor, Permanent Mission,
Geneva.

Mr V. HEANG, Director of International
Cooperation Department, Ministry of
Labour and Vocational Training.

Chypre Cyprus Chipre

Mr A. IGNATIOU, Ambassador and
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

substitute(s):

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

accompanied by:

Ms T. PANTAZI, Attaché, Permanent Mission,
Geneva.

République de Corée Republic of Korea República de Corea

Mr S. CHOI, Ambassador and Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

substitute(s):

Mr Y. AHN, Ambassador and Deputy
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

Mr K. CHANG, Director, International Labour
Affairs Division, Ministry of Employment
and Labour.

Mr S. CHOI, Labour Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

accompanied by:

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

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

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

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

Costa Rica

Sr. O. SEGURA BONILLA, Ministro de
Trabajo y Seguridad Social.

suplente(s):

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

acompañado(s) de:

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

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

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

Sra. W. CAMPOS, Misión Permanente,
Ginebra.

Cuba

Sra. A. RODRÍGUEZ CAMEJO, Embajadora,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. A. CASTILLO SANTANA, Consejero,
Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. P. BERTI OLIVA, Primer Secretario,
Misión Permanente, Ginebra.

Sra. Y. FERNÁNDEZ PALACIOS, Tercera
Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. Y. ROMERO PUENTES, Tercer Secretario,
Misión Permanente, Ginebra.

Emirats arabes unis United Arab Emirates Emiratos Árabes Unidos

Mr H. AL SUWAIDI, Assistant Under
Secretary for Labour Affairs, Ministry of
Labour.

substitute(s):

Mr A. ZALAMI, Adviser to the Minister of
Labour, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr R. AL SHAMSI, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Mr A. FAKHFAKH, Expert in International
Organizations, Permanent Mission, Geneva.

Ghana

Mr N. ASHIEY, Minister of Employment
and Labour Relations.

substitute(s):

Mr S. EDDICO, Ambassador and Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

Mr E. APPREKU, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

accompanied by:

Mr R. MODEY, Acting Chief Director,
Ministry of Employment and Labour
Relations.

Mr E. KORLEY KLORTEY, Acting Chief
Director, Ministry of Employment and
Labour Relations.

Ms E. OFORI-AGYEMANG, Director of
Policy Planning, Monitoring and Evaluation,
Ministry of Employment and Labour
Relations.

Ms V. ASEMPAPA, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Indonésie Indonesia

Mr M. LUTFIE, Director General, Ministry of
Manpower and Transmigration.

substitute(s):

Mr H. SUDARMANTO, Director, Ministry of
Manpower and Transmigration.

accompanied by:

Mr A. FIRDAUSY, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Mr S. SETIAWAN, Deputy Director, Ministry
of Manpower and Transmigration.

Ms E. TRISIANA, Deputy Director, Ministry
of Manpower and Transmigration.

Mr A. AWALUDDIN, Head of Division,
Ministry of Manpower and Transmigration.

Mr C. WIDIZANTO, Deputy Director,
Ministry of Manpower and Transmigration.

Mr R. LIMBONG, Head of Division, Ministry
of Manpower and Transmigration.

Mr G. INDRADI, Third Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Ms S. LESTARI, Head of Section, Ministry of
Manpower and Transmigration.

Ms S. ERMINA, Official, Ministry of
Manpower and Transmigration.

Ms L. ROSALIND, Ministry of Foreign
Affairs.

Ms E. PRIHATIN, Ministry of Foreign Affairs.

Ms D. PURWITASARI, Head of Section,
Ministry of Manpower and Transmigration.

**Kazakhstan Kazakhstán
Kazajstán**

Kenya

Mr S. KAZUNGU KAMBI, Cabinet Secretary,
Ministry of Labour, Social Security and
Services.

substitute(s):

Mr A. ISMAIL, Principal Secretary, Ministry
of Labour, Social Security and Services.

Dr S. NYAMBARI, Labour Commissioner,
Ministry of Labour, Social Security and
Services.

Mr J. KAKONGE, Ambassador and Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

Mr A. ANDANJE, Ambassador, Deputy
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr J. MWANZIA, Assistant Labour
Commissioner, Ministry of Labour, Social
Security and Services.

Ms E. ONUKO, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Liban Lebanon Líbano

M^{me} N. RIACHI ASSAKER, Ambassadrice,
Représentante permanente, Mission
permanente, Genève.

suppléant(s):

M. A. ARAFA, Conseiller, Mission
permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M. H. CHAAR, Conseiller, Mission
permanente, Genève.

Malte Malta

Mr G. CAMILLERI, First Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Mexique Mexico México

Sr. J. LOMÓNACO, Embajador y
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. R. HEREDIA, Embajador y Representante
Permanente Alterno, Misión Permanente,
Ginebra.

Sr. L. MORALES VÉLEZ, Ministro de
Asuntos Laborales en Europa, Misión
Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. J. STEIN VELASCO, Titular de la Unidad
de Asuntos Internacionales, Secretaría del
Trabajo y Previsión Social.

Sra. B. HERNÁNDEZ NARVÁEZ, Segunda
Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. Y. CALVARIO CASARRUBIAS,
Subcoordinadora de Política Laboral
Internacional, Unidad de Asuntos
Internacionales, Secretaría del Trabajo y
Previsión Social.

Pakistan Pakistán

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

substitute(s):

Mr M. SHEIKH, Joint Secretary, Ministry of
Overseas Pakistanis and Human Resource
Development.

accompanied by:

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

Mr I. BOKHARI, Second Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

Mr M. ARSHAD, Permanent Mission, Geneva.
Ms A. SHAFIQ, Permanent Mission, Geneva.

Panama Panamá

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

suplente(s):

Sr. D. FALCÓN PIRAQUIVE, Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral.

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

Sr. M. MOLINO, Secretario General del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

acompañado(s) de:

Sr. R. MEDINA LONDOÑO, Director General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sr. A. MENDOZA GANTES, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. I. GANTES CASTILLO, Jefe de la Oficina de Cooperación Técnica Internacional, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sr. J. MONTERO, Director Nacional de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sr. R. RODRIGUEZ, Asistente del Despacho Superior, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sra. A. MICIELIS RODRIGUEZ, Asistente de la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral.

**Pays-Bas Netherlands
Países Bajos**

Mr R. GANS, Director for International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

substitute(s):

Mr R. VAN SCHREVEN, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr M. VISSER, Head of Economic Affairs, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

Mr W. VAN DIJK, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. BETTE, Head of International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Mr A. WESTERINK, Deputy Head of International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Ms M. VAN DER LINDEN, Policy Adviser, Ministry of Social Affairs and Employment.

Ms E. DE JONG, Policy Adviser, Ministry of Social Affairs and Employment.

**Roumanie Romania
Rumania**

Ms C. DUMITRIU, Senior Counsellor, Direction of External Relations, Ministry of Labour, Family and Social Protection.

substitute(s):

Ms M. CIOBANU, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr F. TUDORIE, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Soudan Sudan Sudán

Ms I. SIED MAHMOUD, Minister of Human Resources Development and Labour.

substitute(s):

Ms R. SALIH ELOBIED, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr E. ADAM, Under Secretary, Ministry of Human Resources Development and Labour.

accompanied by:

Ms A. ELGAK, General Administration for Inspection and Labour Legislations, Ministry of Human Resources Development and Labour.

Mr A. DAOUD, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. AHMED, General Administration for International Relations, Ministry of Human Resources Development and Labour.

Sri Lanka

Mr S. WEERASEKERA, Deputy Minister of Labour and Labour Relations.

substitute(s):

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

Mr R.P.A. WIMALAWEERA, Senior Assistant Secretary (Labour and Foreign Relations), Ministry of Labour and Labour Relations.

accompanied by:

Mr R. ARYASINHA, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

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

Mr C. PERERA, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Suisse Switzerland Suiza

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

suppléant(s):

M^{me} V. BERSET BIRCHER, Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), Affaires internationales du travail.

accompagné(s) de:

M. S. BAL, Mission permanente, Genève.

M. L. KARRER, Mission permanente, Genève.

M. S. JAUSLIN, Mission permanente, Genève.

M^{me} F. ISLIKER, Section organisations internationales et politique d'accueil, Département fédéral des affaires étrangères.

M^{me} L. BÉGUIN, Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), Affaires internationales du travail.

M. D. LEDERGERBER, Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), Affaires internationales du travail.

M. D. VACHERON, Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), Affaires internationales du travail.

Thaïlande Thailand Tailandia

Mr T. THONGPHAKDI, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr K. ROEKCHAMNONG, Ambassador and Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms P. BHANDHUFALCK, Minister Counsellor (Labour), Ministry of Labour.

Mr N. NOPAKUN, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms P. PUTANAPAN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Uruguay

Sr. N. LOUSTAUNAU, Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

suplente(s):

Sra. L. DUPUY, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. C. GONZÁLEZ, Ministra Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. L. BERGARA, Segunda Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. A. CAMILLI, Segunda Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Venezuela
(Rép. bolivarienne du)
Venezuela (Bolivarian Rep. of)
Venezuela (Rep. Bolivariana de)

Sr. E. COLMENARES, Viceministro
del Trabajo.

suplente(s):

Sr. J. VALERO BRICEÑO, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

Sra. R. SÁNCHEZ, Embajadora, Representante
Permanente Adjunta, Misión Permanente,
Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. G. AGUIRRE, Directora de la Oficina de
Relaciones Internacionales y Enlace con la
OIT, Ministerio del Poder Popular para el
Trabajo y Seguridad Social.

Sra. T. PRIETO, Directora de Inspección
y Condiciones de Trabajo, Ministerio
del Poder Popular para el Trabajo
y Seguridad Social.

Sra. Y. ÁLVAREZ, Directora de Inspectoría
Nacional y otros Asuntos Colectivos
Trabajo y Sector Privado, Ministerio
del Poder Popular para el Trabajo
y Seguridad Social.

Sr. C. FLORES, Consejero Laboral, Misión
Permanente, Ginebra.

Sra. A. DÍAZ MENDOZA, Segunda Secretaria,
Misión Permanente, Ginebra.

Zimbabwe

Mr N. GOCHE, Minister of Public Service,
Labour and Social Welfare.

substitute(s):

Mr N. MASOKA, Secretary for Public Service,
Labour and Social Welfare, Ministry for
Public Service, Labour and Social Welfare.

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

accompanied by:

Mr C. CHISHIRI, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Mr P. MUDYAWABIKWA, Deputy-Director,
International Relations, Ministry for Public
Service, Labour and Social Welfare.

Mr L. NGORIMA, Chief Labour Officer,
Ministry for Public Service, Labour and
Social Welfare.

Mr T. JONGWE, Principal Labour Officer,
Ministry for Public Service, Labour and
Social Welfare.

Ms P.S. TAKAENZANA, Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Mr T. MAKANYISA, Minister's Aide,
Ministry for Public Service, Labour and
Social Welfare.

Mr C. CHIUTSI, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Mr P. CHIDUMWA, Principal Economist,
Ministry for Public Service, Labour and
Social Welfare.

Mr C. MUCHEKA, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Membres employeurs titulaires Titular Employer members Miembros empleadores titulares	
Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración:	Sr. D. FUNES DE RIOJA (Argentina)
Secrétaire du groupe des employeurs: Secretary of the Employers' group: Secretario del Grupo de los Empleadores:	Mr B. WILTON (IOE)
Secrétaire adjoint du groupe des employeurs: Deputy Secretary of the Employers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Empleadores:	Sr. R. SUAREZ SANTOS (IOE)

Mr S. ALLAM (Egypt), Chairman of Labour Committee, Federation of Egyptian.

Mr P. ANDERSON (Australia), Chief Executive, Australian Chamber of Commerce and Industry.

Sr. D. FUNES DE RIOJA (Argentina), Presidente del Departamento Política Social, Vicepresidente del Consejo de Administración de la OIT, Funes de Rioja y Asociados.

Ms R. GOLDBERG (United States), Executive Vice-President, United States Council for International Business.

Ms R. HORNUNG-DRAUS (Germany), Managing Director, Confederation of German Employers' Association.

Mr D. LIMA GODOY (Brazil), Director y Presidente de las Relaciones Laborales, Confederación Nacional de la Industria.

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.

Mr Y. MODI (India), Chairman and CEO, Eastern Energy Corporation Ltd.

Ms J. MUGO (Kenya), Executive Director, Federation of Kenya Employers.

M^{me} G. PINEAU (France), Directrice adjointe, Affaires sociales, européennes et internationales, Mouvement des entreprises de France.

Mr J. RØNNEST (Denmark), Director, International Affairs, Confederation of Danish Employers.

Mr C. SYDER (United Kingdom), Partner – Employment, Penningtons Manches LLP.

M. A. YUMA (Rép. dém. du Congo), Président du conseil d'administration, La Générale des carrières et des mines.

Mr M. CONZEMIUS, accompanying Ms Hornung-Draus.

Mr A. FURLAN, accompanying Mr Lima Godoy.

Mr R. MULLIGAN, accompanying Ms Goldberg.

Mr B. PANT, accompanying Mr Modi.

Membres employeurs adjoints	Deputy Employer members
Miembros empleadores adjuntos	

Mr O. ALRAYES (Bahrain), Bahrain Chamber of Commerce and Industry.

M. K. DE MEESTER (Belgique), Premier conseiller, Fédération des entreprises de Belgique.

Sr. J. DE REGIL (México), Vicepresidente, Comisión Laboral, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.

M. O. DIALLO (Côte d'Ivoire), Conseiller du Président, Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire.

Sr. A. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA (Colombia), Vicepresidente Asuntos Jurídicos y Sociales, Asociación Nacional de Industriales.

Mr A. FRIMPONG (Ghana), Chief Executive Officer, Ghana Employers' Association.

Ms L. HORVATIC (Croatia), Director, International Affairs, Croatian Employers' Association.

Mr A. JEETUN (Mauritius).

Ms H. LIU (China), Deputy-Director, China Enterprise Confederation.

Mr S. MARTONO (Indonesia), Deputy Chairman, The Employers' Association of Indonesia.

Mr M. MDWABA (South Africa), Chairman and CEO, Tzoro Industries.

M. E. MEGATELI (Algérie), Secrétaire général, Confédération générale des entreprises algériennes.

Ms M. MOSKVINA (Russian Federation), Director, Labour Relations, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs.

Sra. A. MUÑOZ (Venezuela (Rep. Bolivariana de)), ex Presidenta, Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

Mr K. RAHMAN (Bangladesh), Former President, Bangladesh Employers' Federation.

M. A. SAVANÉ (Guinée), Secrétaire général, Conseil national du patronat guinéen.

Sr. A. URTECHO LÓPEZ (Honduras), Director Ejecutivo, Consejo Hondureño de la Empresa Privada.

Mr F. WELZIJN (Suriname), President, Suriname Aluminum Company LLC.

Mr P. WOOLFORD (Canada), President, Clairmark Consulting Ltd.

Sr. C. MAILLARD CANUDAS, acompañando Sr. de Regil.

Membres suppléants assistant à la session:

Substitute members attending the session:

Miembros suplentes presentes en la reunión:

M. F. BALBOUL (Liban), Association des industriels libanais.

M. J. BELAHRACH (Maroc), Président de la Commission emploi et relations sociales, Confédération générale des entreprises du Maroc.

Sr. A. LINERO (Panamá), Consejo Nacional de la Empresa Privada.

Mr B. PIRLER (Turkey), Secretary General, Turkiye Sveren Sendikalari Konfederasyonu.

Autres personnes assistant à la session:

Other persons attending the session:

Otras personas que asisten a la reunión:

Sr. M. CERETTI (Argentina), Director Ejecutivo, Cámara de Industriales de Productos Alimenticios.

Sr. J. ROIG (Venezuela (Rep. Bolivariana de)), Presidente, Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

Membres travailleurs titulaires Titular 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. BUSSE (ITUC)

Mr N. ADYANTHAYA (India), Vice-President, Indian National Trade Union Congress.

Mr F. ANTONY (Fiji), Fiji Trade Union Congress.

Mr K. ASAMOAH (Ghana), Secretary General, Ghana Trade Union Congress.

Ms B. BYERS (Canada), Executive Vice-President, Canadian Labour Congress.

M. L. CORTEBEECK (Belgique), Vice-président du Conseil d'administration du BIT, Président d'honneur, Confédération des syndicats chrétiens.

M^{me} R. DIALLO SERAH (Guinée), Présidente d'honneur, Confédération nationale des travailleurs de Guinée.

Ms S. FOX (United States), American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations.

Sr. J. GÓMEZ ESGUERRA (Colombia), Secretario General, Confederación General del Trabajo.

Mr S. GURNEY (United Kingdom), Labour Standards and World Trade, Trade Union Congress.

Mr G. JIANG (China), Executive Committee Member, All China Federation of Trade Unions.

M^{me} H. KADDOUS (Algérie), membre de la Commission exécutive nationale, Union générale des travailleurs algériens.

Ms H. KELLY (New Zealand), President, New Zealand Council of Trade Unions.

Mr T. SAKURADA (Japan), Adviser on International Affairs, Japanese Trade Union Confederation.

Mr M. SHMAKOV (Russian Federation), President, Federation of Independent Trade Unions of Russia.

M. E. BENMOUHOU, accompagnant M^{me} Kaddous.

M. C. DAORONG, accompagnant M. Jiang.

Ms M. HAYASHIBALA, accompagnant Mr Sakurada.

M^{me} V. ROUSSEAU, accompagnant M. Cortebec.

Ms L. XU, accompagnant Mr Jiang.

Mr A. ZHARKOV, accompagnant Mr Shmakov.

Membres travailleurs adjoints	Deputy Worker members
Miembros trabajadores adjuntos	

Mr F. ATWOLI (Kenya), General-Secretary, Central Organization of Trade Unions.

Sra. I. CARCAMO (Honduras), Secretaria de Educación, Confederación Unitaria de Trabajadores.

M. R. DE LEEUW (Belgique), Président, Fédération générale du travail de Belgique.

Ms C. DEL RIO (Italy), Head of the International Department, Unione Italiana del Lavoro.

M. F. DJONDANG (Tchad), Secrétaire général, Union des syndicats du Tchad.

Sra. E. FAMILIA (República Dominicana), Vicepresidenta, Confederación Nacional de Unidad Sindical.

Sra. M. FRANCISCO (Angola), Secretaria, Relaciones Internacionales, Unión Nacional de los Trabajadores, Confederación Sindical.

M. B. HOSSU (Roumanie), Président, Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa.

Mr A. HUSSAIN (Bahrain), Assistant General-Secretary for Arab and International Relations, General Federation of Bahrain Trade Unions.

Sr. G. MARTÍNEZ (Argentina), Secretario internacional, Confederación General del Trabajo.

Mr B. NTSHALINTSHALI (South Africa), Deputy General-Secretary, Congress of South African Trade Unions.

Mr J. OHRT (Denmark), International Adviser, Danish Confederation of Trade Unions.

Ms B. PANDEY (Nepal), General Federation of Nepalese Trade Unions.

Mr R. SILABAN (Indonesia), Chairman, Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.

Ms S. SIWELA (Zimbabwe), First Vice-President, Zimbabwe Congress of Trade Unions.

Mr N. SOUZA DA SILVA (Brazil), Secretario, Relaciones Internacionales, Força Sindical.

M. Y. VEYRIER (France), Secrétaire confédéral, Confédération générale du travail - Force ouvrière.

Ms A. WOLANSKA (Poland), Head, International Department, Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność".

M. R. LAMAS, accompagnant M. de Leeuw.

Ms L. MERLIAK, accompanying Mr Yaroshuk.

Membres suppléants assistant à la session:

Substitute members attending the session:

Miembros suplentes presentes en la reunión:

Mr A. YAROSHUK (Belarus), President, Belarusian Congress of Democratic Trade Unions.

Autres personnes assistant à la session:

Other persons attending the session:

Otras personas que asisten a la reunión:

Ms B. KÜHL (Germany), Policy Adviser, C/- DGB Executive Board.

Sr. C. Mancilla (Guatemala), Secretario General, Confederación de Unidad Sindical de Guatemala.

M^{me} C. SCHLACTHER (France), Confédération française démocratique du travail.

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 H. MKHIZE, Adviser to Minister of Labour, Ministry of Labour.
 Ms P. SALUSALU, Personal Assistant to Minister of Labour, Ministry of Labour.
 Mr T. MKALIPI, Acting Deputy Director-General, Ministry of Labour.
 Mr S. NDEBELE, Chief Director, Ministry of Labour.
 Mr M. SKHOSANA, Director, Ministry of Labour.

Albanie Albania

Ms F. KODRA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms D. XHIXHO, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Autriche Austria

Ms I. DEMBSHER, Head of International Social Policy Unit, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection.
 Mr T. HAJNOCZI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms E. JAMEK, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Bahreïn Bahrain Bahrein

Mr J. HUMAIDAN, Minister of Labour.
 Mr Y. BUCHEERI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. ABDULLA, Undersecretary, Ministry of Foreign Affairs.

Mr M. ALANSARI, Assistant Undersecretary for Labour Affairs, Ministry of Labour.
 Mr F. MOHAMED, Director of Public and International Relations Directorate, Ministry of Labour.
 Mr H. ALSHAMI, Head of Occupational Safety Department, Ministry of Labour.
 Mr B. AHMED, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr F. ALBAKER, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms L. ALKHALIFA, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr F. BUFARSEN, Legal Adviser, Deputy Prime Ministers' Office.
 Mr A. SAMET, Legal Adviser, Ministry of Labour.

Bangladesh

Mr A. HANNAN, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. ISLAM, Bangladesh Export Processing Zones Authority.
 Mr F. RAHMAN, Joint Secretary (Labour), Ministry of Labour and Employment.
 Mr S. SALEHIN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr K. MURSHED, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Bélarus Belarus Belarús

Mr I. STAROVOYTOV, Deputy Minister of Labour and Social Protection.
 Mr M. KHVOSTOV, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. OPIMAKH, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. ANDREEV, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Belgique Belgium Bélgica

M^{me} T. BOUTSEN, Conseillère générale,
Division des affaires internationales, Service
public fédéral emploi, travail et concertation
sociale.

M. B. DE CROMBRUGGHE DE
PICQUENDAELE, Ambassadeur,
Représentant permanent, Mission
permanente, Genève.

M^{me} A. MONCAREY, Attachée, Délégation de
la communauté française de Belgique et de
la région wallonne à Genève.

Burundi

M^{me} E. UWIMANA, Conseiller, Mission
permanente, Genève.

Chili Chile

Sr. J. BALMACEDA, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

Sr. C. STREETER, Ministro Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.

Sr. F. LETURIA, Agregado Laboral, Misión
Permanente, Ginebra.

Sr. D. SCHÄRER, Misión Permanente,
Ginebra.

Croatie Croatia Croacia

Ms V. VUKOVIC, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

Ms Z. PENIC IVANCO, First Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Djibouti

M. M. DOUALE, Ambassadeur, Représentant
permanent, Mission permanente, Genève.

M. D. ALI, Conseiller, Mission permanente,
Genève.

Equateur Ecuador

Sr. L. GALLEGOS, Embajador y
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

Sr. A. MORALES, Embajador, Representante
Permanente Alterno, Misión Permanente,
Ginebra.

Sr. L. ESPINOSA SALAS, Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.

Espagne Spain España

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

Sr. V. REDONDO BALDRICH, Embajador,
Representante Permanente Adjunto, Misión
Permanente, Ginebra.

Sra. L. ORTIZ SANZ, Subdirectora General de
Relaciones Internacionales Sociolaborales,
Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Sr. D. CANO SOLER, Consejero de Empleo
y Seguridad Social, Misión Permanente,
Ginebra.

Sr. G. VEGA MOLINA, Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.

Sr. P. CARBAJAL GARCÍA, Jefe de Sección
de la Conserjería de Empleo y Seguridad
Social, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. E. DOMÍNGUEZ LABRADOR, Misión
Permanente, Ginebra.

Ethiopie Ethiopia Etiopía

Mr G. AYEHU, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Fidji Fiji

Mr J. USAMATE, Minister for Labour,
Industrial Relations and Employment.

Mr T. WAQA, Permanent Secretary for
Labour, Industrial Relations and
Employment, Ministry of Labour, Industrial
Relations and Employment.

Mr N. SHARMEEM, Ambassador Designate,
Permanent Mission, Geneva.

Ms S. DAUNABUNA, Acting Principal Legal Officer, Office of the Solicitor General.
Mr B. TUILOMA, Chargé d'affaires a.i.,
Permanent Mission, Geneva.

Finlande Finland Finlandia

Ms P. KAIRAMO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr A. RYTÖVUORI, Minister, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Ms L. HEINONEN, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy.
Ms P. KANTANEN, Ministerial Adviser, Ministry of Employment and the Economy.
Ms P. SARIVAARA-HEIKKINEN, Attaché, Ministry for Foreign Affairs.
Ms H. LEPPÄNEN, Attaché, Permanent Mission, Geneva.
Ms A. KARRISON, Permanent Mission, Geneva.

Grèce Greece Grecia

Mr A. ALEXANDRIS, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Ms C. ATHANASSIADOU, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.
Mr G. PAPADATOS, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
Ms M. GKOUVA, Expert on Labour Affairs, Permanent Mission, Geneva.
Ms M. BOUFOUNOU, Permanent Mission, Geneva.

Guatemala

Sr. C. CONTRERAS SOLORZANO, Ministro de Trabajo y Previsión Social.
Sr. F. VILLAGRÁN DE LEÓN, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
Sra. A. CHÁVEZ BIETTI, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.
Sra. M. BRAN, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. L. SCHWANK, Director de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo.

Guinée Guinea

M. A. DIANE, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
M. A. CISSE, Conseiller chargé des questions du BIT, Mission permanente, Genève.

Honduras

Sr. G. RIZZO ALVARDO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
Sr. M. PÉREZ ZEPEDA, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
Sra. K. SIERRA, Misión Permanente, Ginebra.

Iraq

Mr Q. MAHAL, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Irlande Ireland Irlanda

Ms P. O'BRIEN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr J. NEWHAM, Minister Counsellor and Deputy Permanent Representative to the WTO, Permanent Mission, Geneva.
Mr D. SHERIDAN, Principal Officer, Department of Jobs, Enterprise and Innovation.
Ms S. O'CARROLL, Assistant Principal Officer, Department of Jobs, Enterprise and Innovation.
Mr E. GIGUERE, Higher Executive Officer, Department of Jobs, Enterprise and Innovation.
Ms C. MURPHY, Administrator, Permanent Mission, Geneva.

Jordanie Jordan Jordania

Mr R. SUKAYRI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. HATTAR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. DAJANI, Counsellor (ILO Affairs), Permanent Mission, Geneva.

Lettonie Latvia Letonia

Mr R. JANSONS, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr E. KORCAGINS, Director, Legal Department, Ministry of Welfare.
 Ms I. DREIMANE ARNAUD, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Libye Libya Libia

Ms B. ALGADI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Malaisie Malaysia Malasia

Mr S. ONN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr R. BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Mozambique

M. P. COMISSARIO, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.
 M. E. ZIMBA, ministre plénipotentiaire, Mission permanente, Genève.
 M. J. DENGGO, Premier secrétaire, Mission permanente, Genève.

Myanmar

Mr M. WAI, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. SOE, Ambassador and Permanent Deputy Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr K. TUN, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr W. TUN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms L. LWIN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr T. NAING, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr T. WIN, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Namibie Namibia

Ms S. BÖHLKE-MÖLLER, Ambassador and Permanent Representative, 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.

Népal Nepal

Mr B. DHUNGANA, Chargé d'affaires a.i., Permanent Mission, Geneva.
 Mr G. BHANDARI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms L. SILWAL, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Nicaragua

Sr. C. RAFFONE, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. N. CRUZ TORUÑO, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

Nigéria Nigeria

Mr O. ILLOH, Permanent Secretary, Federal Ministry of Labour and Productivity.
 Ms T. BRAIMAH, Director (PM&S), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Ms N.A. AROGUNDADE, Ag. Director (Factories), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Dr P. BDLIYA, Director General (NPC), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr J. OLAREWAJU, Director General (MINILS), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr M. ABUBAKAR, Managing Director (NSITF), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr M. ABUBAKAR MOHAMMED, Director General (NDE), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr H. USMAN, Chief Register IAP, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr C.E. NNADI, Deputy Director, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr J.K. TSOKWA, Special Assistant to Permanent Secretary, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Ms O.A. OGUNDOWO, Deputy Director, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Ms M. NWORDU, Project Director, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr A.J. IMOUKHUEDE, Chief Trade Testing, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr O. OKORIE, Personal Assistant to Honorable Minister, Federal Ministry of Labour and Productivity.

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

Mr N. OBI, Director, Maritime Labour and Cabotage Services, Maritime Administration and Safety Agency.

Norvège Norway Noruega

Ms K. SOMMERSET, Minister, Permanent Mission, Geneva.

Ms G. KVAM, Special Adviser.

Ms C. VIDNES, Senior Adviser.

Mr M. TORBERGSEN, Adviser, Ministry of Foreign Affairs.

Nouvelle-Zélande New Zealand Nueva Zelandia

Mr M. HOBBY, Principal Adviser, International Strategy and Partnerships, Ministry of Business, Innovation and Employment.

Paraguay

Sr. J. AGUIRRE, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. M. CANDIA IBARRA, Segundo Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Pérou Peru Perú

Sr. L. CHÁVEZ BASAGOITIA, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. H. WIELAND CONROY, Ministro Consejero, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. S. ALVARADO SALAMANCA, Segunda Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Philippines Filipinas

Ms C. REBONG, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. VALDERRAMA, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Pologne Poland Polonia

Mr R. HENCZEL, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms R. LEMIESZEWSKA, Counsellor to the Minister, Social Dialogue and Social Partnership Department, Ministry of Labour and Social Policy.

Ms M. NOJSZEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Portugal

Mr. A. VALADAS DA SILVA, Conseiller pour les affaires sociales, Mission permanente, Genève.

M^{me} M. SEVINATE, 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.

Rwanda

M. M. RUGEMA, Chargé d'affaires, Mission permanente, Genève.

M. J. BUDUREGE, Cadre multilatéral en charge des droits de l'homme et des questions humanitaires, Mission permanente, Genève.

M^{me} L. NTAYOMBYA, Cadre multilatéral en communication, Mission permanente, Genève.

Serbie Serbia

Mr V. MLADENOVIC, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. MLADENOVIC-NESTOROVIC, Second Secretary, 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 J. BOO, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. LIM, Senior Assistant Director, Labour Relations and Workplaces Division, Ministry of Manpower.

Mr G. TAN, Senior Assistant Director, Legal Services Division, Ministry of Manpower.

Slovénie Slovenia Eslovenia

Ms K. STERBENC, Senior Adviser, Ministry of Labour, Family and Social Affairs.

Somalie Somalia

Mr A. SHEIKH AHMED, Prime Minister.

Mr A. AHMED, Chief of Protocol of the Prime Minister.

Mr B. IMAN, Personal Aide of the Prime Minister.

Mr R. HAJI, Spokesperson of the Prime Minister.

Ms M. MOHAMED, Personal Secretary of the Prime Minister.

Mr J. WILMER, Communication Adviser of the Prime Minister.

Mr D. GEOGRAFI ALI, Office of the Prime Minister.

Mr Y. BARI BARI, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Suède Sweden Suecia

Mr J. KNUTSSON, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr C. ERIKSSON, Director, Special Expert, Ministry of Employment.

Mr O. EKEUS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. FALKDALEN, Permanent Mission, Geneva.

**République tchèque
Czech Republic
República Checa**

Ms M. HOMOLKOVÁ, First Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Turquie Turkey Turquía

Mr L. GENÇ, Adviser, Permanent Mission,
Geneva.

Mr H. OYMAN, Expert, Permanent Mission,
Geneva.

**Représentants d'autres Etats non Membres assistant à la session
Representatives of non-member States present at the session
Representantes de otros Estados No miembros presentes en la reunión**

**Saint-Siège The Holy See
Santa Sede**

M^{gr} M. TOMASI, Nonce apostolique,
Observateur permanent du Saint-Siège, Mission
permanente, Genève.

M^{gr} M. DE GREGORI, Attaché, Mission
permanente, Genève.

M. P. GUTIÉRREZ, Mission permanente,
Genève.

Représentants d'organisations internationales gouvernementales
Representatives of international governmental organizations
Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales

Organisation arabe du travail
Arab Labour Organization
Organización Árabe del Trabajo

Mr 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 de l'Europe
Council of Europe
Consejo Europeo

Mr P. DUMITRIU, Ambassador and Permanent Observer of the Council of Europe in Geneva.
Ms A. LEVINA, Permanent Delegation of the Council of Europe in Geneva.

Union européenne
European Union
Unión Europea

Ms M. ZAPPIA, Ambassador, Head, Permanent Delegation of the European Union in Geneva.
Mr D. PORTER, Minister Counsellor, Deputy Head, Permanent Delegation of the European Union in Geneva.
Mr M. FERRI, First Counsellor, Permanent Delegation of the European Union in Geneva.
Ms E. PICHOT, Team Leader, Unit External Relations, Neighbourhood Policy, Enlargement, IPA, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.
Mr L. DIALLO, Policy Officer, Unit External Relations, Neighbourhood Policy, Enlargement, IPA, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.
Ms L. VINCENT, Assistant, Permanent Delegation of the European Union in Geneva.
Ms N. LA TORRE, Permanent Delegation of the European Union in Geneva.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
Food and Agriculture Organization of the United Nations
Organización de la Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

Ms S. AVILÉS, Officer-in-Charge, FAO Liaison Office in Geneva.

Organisation internationale pour les migrations
International Organization for Migration
Organización Internacional para las Migraciones

Mr F. SODA, Head, Labour and Human Development Division.
Ms L. WHITE, Senior Labour Migration Specialist, Department of Migration Management.

Conseil des ministres du Travail des Etats du Conseil de coopération du Golfe

Labour Ministers' Council of the Gulf Cooperation Council States

Consejo de Ministros de Trabajo de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo

Mr K. BOHAZZA, Labour Affairs acting Director.

Mr A. ALI, Legal Researcher.

International Organization of la Francophonie

Organisation internationale de la francophonie

Organización Internacional de la Francofonía

M. A. BARBRY, Spécialiste de programme, Chargé des affaires économiques et de développement.

Union africaine

The African Union

Unión Africana

Mr J. EHOUZOU, Permanent Observer, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.

Ms B. NAIDOO, Social Affairs Officer, Permanent Delegation of the African Union in Geneva.

Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

United Nations High Commissioner for Refugees

Oficina del Alto Comisionado de la Naciones Unidas para los Refugiados

Ms A. ROUDIES, Senior Livelihoods Officer, Operations Solutions and Transitions Section.

Banque mondiale

The World Bank

Banco Mundial

Ms S. JACKSON, World Bank's Special Representative in Geneva.

Programme des Nations Unies pour le développement

United Nations Development Programme

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo

Ms P. LANTZ, Director, Geneva Representation Office.

Mr N. BUHNE, Director, Bureau for Crisis Prevention and Recovery, Geneva Representation Office.

Ms G. BOYER, Conflict Partnerships Specialist, Geneva Representation Office.

Ms L. BERNAL, Trade and Human Development Policy Specialist, Geneva Representation Office.

Mr A. LAFFITTAN, Partnerships Development Specialist, Geneva Representation Office.

Organisation mondiale du commerce

World Trade Organization

Organización Mundial del Comercio

Mr J. MONTEIRO, Economic Affairs Officer, Trade and Environment Division.

**Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
assistant à titre d'observateurs
Representatives of international non-governmental organizations as observers
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales
presentes con carácter de observadores**

**Organisation internationale des employeurs
International Organisation of Employers
Organización Internacional de los Empleadores**

Mr B. WILTON, Secretary-General.
Mr R. SUAREZ SANTOS, Deputy Secretary-General.

**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 Unit.

**Confédération syndicale internationale
International Trade Union Confederation
Confederación Sindical Internacional**

Ms R. GONZALEZ, Director, Geneva Office.
Ms E. BUSSER, Assistant Director, Geneva Office.

**Organisation de l'unité syndicale africaine
Organization of African Trade Union Unity
Organización para la Unidad Sindical Africana**

Mr A. MEZHOU, Assistant Secretary-General, International Department.
Mr A. DIALLO, Permanent Representative to the ILO in Geneva.

**Fédération syndicale mondiale
World Federation of Trade Unions
Federación Sindical Mundial**

Mr N. GHIOKAS.
Mr E. MUNOZ.

Business Africa

Ms J. MUGO, Secretary General.

**Mouvement de libération
Liberation movement
Movimiento de liberación**

Palestine Palestina

Dr I. KHRAISHI, Ambassador, Permanent Observer Mission, Geneva.
Mr I. MUSA, Counsellor, Permanent Observer Mission, Geneva.