



Consejo de Administración

341.^a reunión, Ginebra, marzo de 2021

Actas de la 341.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo

Índice

	Página
Abreviaciones.....	9
Introducción.....	11
Mesa del Consejo de Administración.....	11
Personas responsables de la presidencia de las sesiones y portavoces de los grupos por sección.....	11
Sección Institucional	
Discurso de apertura.....	13
1. Disposiciones especiales aplicables a la 341. ^a reunión del Consejo de Administración de la OIT (marzo de 2021) (GB.341/INS/1).....	13
Decisión.....	13
Resumen de los comentarios recibidos durante el examen del punto por correspondencia.....	14
Resumen de los comentarios recibidos durante la votación de los miembros titulares del Consejo de Administración.....	14
2. Aprobación de las actas de la 340. ^a reunión del Consejo de Administración (GB.341/INS/2).....	14
Decisión.....	14

3.	Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo	15
3.1.	Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia (GB.341/INS/3/1 (Rev. 2))	15
	Decisión	22
3.2.	Disposiciones para la 109. ^a reunión de la Conferencia (2021) (GB.341/INS/3/2).....	23
	Decisión	34
	Adenda: Disposiciones y procedimientos especiales para la 109. ^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.341/INS/3/2 (Add. 1)).....	35
	Decisión	35
4.	La COVID-19 y el mundo del trabajo: Elementos de un posible documento final de la 109. ^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 (GB.341/INS/4)	35
	Decisión	44
5.	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 (GB.341/INS/5 (Rev. 2))	45
	Decisión	46
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	46
6.	Seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (GB.341/INS/6)	49
	Decisión	56
7.	Información actualizada sobre la reforma de las Naciones Unidas (GB.341/INS/7).....	56
	Decisión	63
8.	Seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: Propuestas para promover una mayor coherencia en el marco del sistema multilateral (GB.341/INS/8).....	63
	Decisión	73
9.	Informe del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, conforme al espíritu de la Declaración del Centenario (GB.341/INS/9)	73
	Decisión	77
10.	Respuesta del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela al informe de la comisión de encuesta nombrada para examinar la queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (GB.341/INS/10 (Rev. 2)).....	77
	Decisión	98

11.	Queja relativa al incumplimiento por Bangladesh del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (GB.341/INS/11 (Rev. 1))	99
	Decisión	105
12.	Informes del Comité de Libertad Sindical.....	105
	393.º informe del Comité de Libertad Sindical (GB.341/INS/12/1).....	105
	394.º informe del Comité de Libertad Sindical: Medidas adoptadas por el Gobierno de la República de Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta (GB.341/INS/12/2).....	105
	Adenda: Presentación del informe anual para el periodo 2020 del Comité de Libertad Sindical (GB.341/INS/12/1 (Add. 1))	105
	Decisiones	109
	Decisión	110
13.	Informe del Director General	110
13.1.	Informe periódico (GB.341/INS/13/1).....	110
	Decision	112
	Resumen de las declaraciones escritas sobre las necrologías.....	112
13.2.	Primer informe complementario: Informe de la Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (Ginebra, 25-28 de febrero de 2020) (GB.341/INS/13/2)	113
	Decisión	118
13.3.	Segundo informe complementario: Documentos presentados solo para información.....	119
	Decisión	119
13.4.	Tercer informe complementario: Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Nepal del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) (GB.341/INS/13/4)	120
	Decisión	120
13.5.	Cuarto informe complementario: Informes de los dos comités encargados de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Turquía del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (GB.341/INS/13/5)	120
	Decisión	120
14.	Informes de la Mesa del Consejo de Administración.....	121
14.1.	Primer informe: Seguimiento de la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).....	121
	Decisión	121

14.2.	Segundo informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Ecuador del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	121
	Decisión	121
14.3.	Tercer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Uruguay del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).....	122
	Decisión	122
14.4.	Cuarto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	122
	Decisión	122
14.5.	Quinto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Polonia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).....	122
	Decisión	122
14.6.	Sexto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Guinea del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).....	123
	Decisión	123
14.7.	Séptimo informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	123
	Decisión	123
15.	Calendario de medidas que han de adoptarse para la elección del Director General (GB.341/INS/15).....	123
	Decisión	128
16.	Composición, orden del día y programa de órganos permanentes y reuniones (GB.341/INS/16 (Rev. 1)).....	128
	Decisión	128
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	129
17.	Informe de situación del seguimiento de la Resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia en su 102.ª reunión (2013) (GB.341/INS/17 y GB.341/INS/17 (Add. 1)).....	130
	Decisión	141
	Otros asuntos	142
	Homenaje al Vicepresidente empleador saliente del Consejo de Administración	142
	Observaciones finales	145

Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social.....	147
1. Seguimiento de la estrategia de los derechos de los pueblos indígenas para un desarrollo incluyente y sostenible, incluida la aplicación del plan estratégico para colaborar con las entidades del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales pertinentes en cuestiones relativas al Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) (GB.341/POL/1 (Rev. 1)).....	147
Decisión	152
2. El trabajo decente y la productividad (GB.341/POL/2).....	152
3. Reuniones sectoriales previstas en 2021 y actividades sectoriales propuestas para 2022-2023 (GB.341/POL/3 (Rev. 1)).....	161
Decisión	161
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	162
Segmento de Cooperación para el Desarrollo.....	164
4. Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025: plan de aplicación (GB.341/POL/4).....	164
Decisión	168
Segmento de Empresas Multinacionales.....	168
5. Actividades de promoción relacionadas con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y avances conexos fuera de la OIT (GB.341/POL/5)	168
Decisión	175

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Segmento de Cuestiones Jurídicas	175
1. Examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia: proyecto de texto refundido (GB.341/LILS/1).....	175
Decisión	176
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	176
Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos	176
2. Formulario propuesto para las memorias solicitadas en 2022 en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato (GB.341/LILS/2 (Rev. 1)).....	176
Decisión	177
Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia	177

3.	Formulario propuesto para las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre la aplicación de convenios ratificados: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) (GB.341/LILS/3 (Rev. 1)).....	178
	Decisión	178
4.	Enmiendas propuestas al formulario para las memorias que se han de solicitar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT en relación con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (GB.341/LILS/4).....	178
	Decisión	178
5.	Segunda evaluación del funcionamiento del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GB.341/LILS/5).....	178
	Decisión	184
6.	Procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.341/LILS/6).....	184
	Decisión	191

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración	191
1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General (GB.341/PFA/1)	191
Presentación resumida, resultados funcionales y proyecto de presupuesto	191
Resultados en materia de políticas.....	199
Respuesta de la Oficina	205
Decisión	211
2. Repercusiones de la COVID-19 en la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 (GB.341/PFA/2)	212
Decisión	216
3. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.341/PFA/3 (Rev. 1) y GB.341/PFA/3 (Add. 1)).....	216
Decisión	216
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	217
4. Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.341/PFA/4).....	217
Decisión	217
5. Programa y Presupuesto para 2018-2019: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones al 31 de diciembre de 2019 (GB.341/PFA/5).....	217
6. Programa y Presupuesto para 2018-2019: Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 (GB.341/PFA/6)	218
Decisión	218
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	218

7.	Escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2022 (GB.341/PFA/7)	218
	Decisión	218
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	219
	Segmento de Auditoría y Control	219
8.	Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.341/PFA/8)	219
	Decisión	220
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	220
9.	Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020 (GB.341/PFA/9)	222
	Decisión	222
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	223
10.	Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.341/PFA/10)	224
	Decisión	225
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	225
	Segmento de Personal	228
11.	Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal.....	228
12.	Enmiendas al Estatuto del Personal	228
13.	Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales (GB.341/PFA/13)	228
	Decisión	228
14.	Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) (GB.341/PFA/14 (Rev. 1))	228
	Decisión	228
15.	Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT.....	229
15.1.	Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal	229
	Decisión	229
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	230
15.2.	Composición del Tribunal (GB.341/PFA/15/2)	231
	Decisión	231
	Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia	232
16.	Información actualizada sobre la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021: Agilidad, compromiso y eficiencia (GB.341/PFA/16).....	233
	Decisión	239

Anexos

I.	Discurso de apertura del Director General (incluida la presentación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023)	241
II.	Respuesta del Director General al debate de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023.....	247
III.	Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal	253

► Abreviaciones

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
Agenda 2030	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
ASPAG	grupo de Asia y el Pacífico
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
Centro de Turín	Centro Internacional de Formación de la OIT
COVID-19	enfermedad por coronavirus
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
DCI	Dependencia Común de Inspección
Declaración de 1998	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
Declaración del Centenario	Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo
GRULAC	grupo de los Estados de América Latina y el Caribe
GTT del MEN	Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas
IAO	Oficina de Auditoría Interna y Control
IOAC	Comité Consultivo de Supervisión Independiente
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo u Oficina Internacional del Trabajo
PIEM	grupo de los países industrializados con economía de mercado
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
SST	seguridad y salud en el trabajo

► Introducción

1. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo celebró su 341.ª reunión en Ginebra, del 15 al 27 de marzo de 2021. Debido a las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia de coronavirus (COVID-19), la reunión se celebró en línea, de conformidad con las disposiciones especiales descritas en el documento [GB.341/INS/1](#).
2. Para facilitar la participación de todos los miembros, independientemente de los usos horarios en los que se encontraran, solo se celebró una sesión al día y no se examinaron todos los puntos inscritos en el orden del día durante las sesiones. Las decisiones relativas a varios puntos se adoptaron por correspondencia entre el 19 de febrero y el 13 de mayo de 2021.
3. El presente documento contiene las actas de las 12 sesiones celebradas, junto con la descripción del proceso que condujo a la adopción de cada decisión por correspondencia, incluidos los resúmenes de los comentarios formulados por los miembros del Consejo de Administración recibidos durante ese proceso.

Mesa del Consejo de Administración

Presidente:	Sr. Apurva CHANDRA (miembro gubernamental, India) ¹
Vicepresidente empleador:	Sr. Mthunzi MDWABA (Sudáfrica)
Vicepresidente trabajador:	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

Personas responsables de la presidencia de las sesiones y portavoces de los grupos por sección

Sección Institucional (INS)		
Presidente:	Sr. Apurva CHANDRA (miembro gubernamental, India)	
Punto del orden del día	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
	Sr. Mthunzi MDWABA (Sudáfrica)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
3/1	Sr. Harry KYRIAZIS (Grecia)	
3/2	Sr. Mthunzi MDWABA (Sudáfrica)	
6	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	
9	Sr. Fernando YLLANES (México)	Sra. Amal EL AMRI (Marruecos)
10	Sr. Alberto ECHAVARRÍA (Colombia)	
12	Sr. Thomas MACKALL (Estados Unidos)	Sr. Magnús NORDDAHL (Islandia)
13/2	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	
15	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	
17	Sr. Scott BARKLAMB (Australia)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

¹ S. E. Indra Mani Pandey (India) presidirá las sesiones del miércoles 17 y viernes 19 de marzo de 2021.

Sección de Formulación de Políticas (POL)**Segmento de Empleo y Protección Social****Presidenta**²: Sra. Anousheh KARVAR (Francia)

Punto del orden del día	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
1	Sr. Guido RICCI (Guatemala)	Sra. Marie CLARKE WALKER (Canadá)
2	Sr. Mthunzi MDWABA (Sudáfrica)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

Segmento de Cooperación para el Desarrollo**Presidente:** Sr. Apurva CHANDRA (India)

Punto del orden del día	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
4	Sra. Jacqueline MUGO (Kenya)	Sr. Mody GUIRO (Senegal)

Segmento de Empresas Multinacionales**Presidenta**²: Sra. Anousheh KARVAR (Francia)

Punto del orden del día	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
5	Sr. Thomas MACKALL (Estados Unidos)	Sr. Bheki NTSHALINTSHALI (Sudáfrica)

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS)**Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos****Presidenta**²: Sra. Valérie Berset Bircher (Suiza)

Punto del orden del día	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
5	Sr. Juan MAILHOS (Uruguay)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
6	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

Sección de Programa, Presupuesto y Administración (PFA)**Presidente:** Sr. Apurva CHANDRA (India)**Segmento de Programa, Presupuesto y Administración**

Punto del orden del día	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
1	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Claudia MENNE (Alemania)
2	Sr. Blaise MATTHEY (Suiza)	Sra. Claudia MENNE (Alemania)

Segmento de Personal

16	Sr. Mthunzi MDWABA (Sudáfrica)	Sra. Claudia MENNE (Alemania)
----	--------------------------------	-------------------------------

² Delegación de autoridad por parte del Presidente (véase el artículo 2.2.5 del Reglamento del Consejo de Administración).

► Sección Institucional

Discurso de apertura

4. **El Presidente** da la bienvenida a los participantes en la 341.^a reunión del Consejo de Administración, que se celebra a distancia debido a la pandemia de COVID-19. De los 11 puntos del orden del día sometidos a decisión por correspondencia con anterioridad a la reunión, diez fueron aprobados por consenso; los comentarios y las decisiones pertinentes se publicarán en línea. El orador llama la atención sobre el documento GB.341/INS/1, que contiene las medidas especiales adoptadas para la reunión. Si bien la libertad de expresión es vital para las discusiones del Consejo de Administración, las intervenciones no deben apartarse de los usos del lenguaje parlamentario. El orador insta a los participantes a actuar con precaución cuando utilicen las redes sociales a fin de evitar influencias exteriores en las discusiones y negociaciones del Consejo de Administración.
5. El Director General pronuncia su discurso de apertura ante el Consejo de Administración. El texto íntegro del discurso figura en el [anexo I](#).

1. Disposiciones especiales aplicables a la 341.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT (marzo de 2021) (GB.341/INS/1)

6. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebró consultas tripartitas sobre este punto con los miembros del Consejo de Administración del 29 de enero al 12 de febrero de 2021.
7. En vista de que no se logró alcanzar un consenso con respecto a la adopción del proyecto de decisión relativo a las disposiciones especiales, la Mesa del Consejo de Administración, tras consultar al Grupo de Selección, determinó que dicho proyecto de decisión debería someterse a votación por correspondencia únicamente a los miembros titulares del Consejo de Administración el 12 de febrero. Al cierre de la votación a la medianoche del 18 de febrero de 2021, el Consejo de Administración adoptó la decisión *infra*, que obtuvo 43 votos a favor, 5 votos en contra y 5 abstenciones ³.

Decisión

8. **El Consejo de Administración decide por correspondencia celebrar su 341.^a reunión, con arreglo a las disposiciones y reglas de procedimiento especiales que figuran en el anexo del documento GB.341/INS/1 con miras a facilitar el desarrollo de la reunión, y celebrar sus sesiones plenarias del lunes 15 al sábado 27 de marzo de 2021.**

(GB.341/INS/1, párrafo 5)

³ El [resultado detallado de la votación](#) y el texto completo de los comentarios en el idioma original se pueden consultar en la [página web del Consejo de Administración](#) junto con la decisión.

Resumen de los comentarios recibidos durante el examen del punto por correspondencia

9. **El Gobierno de Marruecos** señala que las disposiciones en materia de votación deberían tener en cuenta las posibles dificultades técnicas que podrían afectar el escrutinio de los votos electrónicos.
10. **El Gobierno de la Federación de Rusia** no apoya el proyecto de decisión porque no hay suficiente fundamentos jurídicos ni prácticos para introducir un procedimiento de votación electrónica en las reuniones virtuales. Las votaciones por correspondencia solo son apropiadas para puntos del orden del día relacionados con temas rutinarios que no dan lugar a controversias.

Resumen de los comentarios recibidos durante la votación de los miembros titulares del Consejo de Administración

11. **El Gobierno de Barbados** no apoya la propuesta porque una votación por correspondencia, sobre todo cuando se tratan cuestiones controvertidas, podría comprometer los principios de diálogo y de consenso. Además, las respuestas a las decisiones, en particular las objeciones, deberían constar en actas.
12. **El Grupo de los Trabajadores** considera que se requieren salvaguardias claras para el proceso de votación. La OIT debe seguir esforzándose por adoptar las decisiones por consenso, y considerar la votación como última opción. Cuando una discusión de una cuestión llega a un punto muerto, debe alentarse a todas las partes para que, en lo posible y con el apoyo de la Oficina, intenten desbloquear la situación, y debe concederse tiempo suficiente para formular, examinar y adoptar propuestas que permitan obtener un consenso.
13. Si el Presidente del Consejo de Administración no ve otra opción para obtener un consenso, es esencial que él o ella consulte a los Vicepresidentes. Si ellos también consideran que es imposible obtener un consenso, el Presidente podría someter la decisión a votación, de preferencia tras consultar a los Vicepresidentes acerca de las disposiciones.
14. En caso de votación, debe dejarse suficiente tiempo para asegurar que los miembros estén debidamente informados y puedan organizarse, lo cual en el contexto de una reunión virtual podría significar posponer la votación hasta el día siguiente.

2. Aprobación de las actas de la 340.^a reunión del Consejo de Administración (GB.341/INS/2)

Decisión

15. **El Consejo de Administración aprueba, por correspondencia, las actas de su 340.^a reunión, con las correcciones recibidas.**

(GB.341/INS/2, párrafo 2)

3. Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

3.1. Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia (GB.341/INS/3/1 (Rev. 2))

16. El Consejo de Administración pasa a examinar un proyecto de decisión, propuesto por el Grupo de los Empleadores y distribuido por la Oficina, cuyo texto es el siguiente:

El Consejo de Administración decide:

- a) inscribir en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2022) un punto sobre el papel de las empresas sostenibles como fuente principal de empleo pleno y productivo y de trabajo decente (discusión general);
 - b) inscribir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) un punto sobre la refundición de los instrumentos relativos a la protección de la seguridad y salud en el trabajo (riesgos biológicos, riesgos químicos, factores humanos/ergonomía y manipulación manual, protección de la maquinaria) (discusión normativa);
 - c) pedir a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas cuando prepare el documento para la 343.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2021), y
 - d) habida cuenta del aplazamiento de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y de su decisión de confirmar la inclusión de una discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2021, aplazar en consecuencia el resto del ciclo quinquenal de discusiones recurrentes aprobado en su 328.^a reunión, y confirmar la secuencia siguiente:
 - i) el empleo en 2022;
 - ii) la protección social (protección de los trabajadores) en 2023;
 - iii) los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2024.
17. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** destaca la importancia de determinar los puntos que se inscribirán en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y expresa la esperanza de que la reunión de la Conferencia pueda celebrarse nuevamente de forma presencial en 2022. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario) (2019) se reafirma que la elaboración de normas internacionales del trabajo tiene una importancia fundamental, y esta idea debería seguir orientando la selección de los puntos del orden del día de futuras reuniones de la Conferencia. La selección debería realizarse teniendo en cuenta las discusiones recurrentes relativas a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y los estudios generales, así como la labor del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN). Sin embargo, habría que procurar que todo ello contribuya en mayor medida a las discusiones sobre el establecimiento del orden del día.
18. El Grupo de los Trabajadores apoya la celebración de una discusión general sobre la economía social y solidaria en la 109.^a reunión de la Conferencia (2021). La discusión en la reunión de la Conferencia sobre este tema, cuya importancia se pone de relieve en la Declaración del Centenario, proporcionaría a los mandantes de la OIT orientación sobre la promoción de un entorno propicio a este tipo de economía, permitiría examinar la contribución de esta economía a la formalización de la economía informal, y promovería una mayor coherencia en la legislación y los programas pertinentes, al tiempo que reforzaría el papel de liderazgo de la OIT. También brindaría la oportunidad de hacer un balance de la aplicación de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas,

2002 (núm. 193), intercambiar buenas prácticas y establecer una definición universal del término «economía social y solidaria». La discusión sobre este tema en la reunión de la Conferencia se hace aún más necesaria en razón de la pandemia de COVID-19, que ha puesto de manifiesto el potencial de la economía social y solidaria como fuente de creación y mantenimiento de puestos de trabajo.

19. El Grupo de los Trabajadores espera que la seguridad y salud en el trabajo (SST) sea reconocido como un derecho fundamental en la reunión de la Conferencia de 2022, y lamenta que el Consejo de Administración no hubiera podido inscribirlo en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2021. La inscripción de este punto en el orden del día de una futura reunión debería examinarse en la Comisión de Proposiciones.
20. En cuanto a las labores previstas, la oradora aplaude la decisión de organizar una reunión técnica sobre la protección de los informantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos durante el próximo bienio, y toma nota de los trabajos de investigación realizados sobre la solución de los conflictos laborales, cuyos resultados deberían orientar al GTT del MEN cuando examine los mecanismos al respecto.
21. La oradora afirma que ha llegado el momento de celebrar una reunión tripartita de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Tras recordar que en la Declaración del Centenario se exhorta a los mandantes a responder a la transformación digital del trabajo, señala que la pandemia de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia de las empresas y los trabajadores que desarrollan su actividad en las plataformas. La pertinencia de esta cuestión también se refleja en el informe titulado *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, consagrado al papel de las plataformas laborales digitales en la transformación del mundo del trabajo. Está bien que la Oficina continúe realizando estudios de investigación sobre esta cuestión, pero se impone la necesidad de entablar discusiones formales en torno a este tema. Invita a los demás mandantes a apoyar la programación de dicha reunión en el primer semestre de 2022, en lugar del segundo semestre de 2021, con la esperanza de que la reunión pueda ser presencial.
22. La oradora pide a la Oficina que prepare propuestas sobre la posible inscripción en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia, como tema para una discusión general, de un punto sobre la economía del cuidado, que incida particularmente en la mejora de la conciliación entre la vida laboral y la vida privada, y en el trabajo decente. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades de género por lo que respecta al reparto de las responsabilidades familiares del cuidado, lo que ha obligado a muchas mujeres a retirarse del mercado de trabajo. También ha puesto de manifiesto la importancia central de la economía del cuidado, que brinda a las mujeres oportunidades de acceso al mercado laboral, como trabajadoras y beneficiarias de los servicios del cuidado, así como la necesidad de adoptar políticas transformadoras, de recurrir al diálogo social y de aplicar medidas dirigidas a las mujeres jóvenes, las mujeres que trabajan en la economía informal y las mujeres víctimas de discriminación. En consonancia con el llamamiento que se realiza en la Declaración del Centenario de lograr la igualdad de género mediante un programa transformador, sería oportuno celebrar una discusión general para hacer un balance de los avances alcanzados al respecto y proporcionar orientaciones a la OIT y a sus Estados Miembros.
23. La oradora señala que aún no se han puesto en práctica las recomendaciones del GTT del MEN relativas a la SST, a pesar de que es cada vez más urgente actuar en ese ámbito. Su grupo apoya decididamente la inclusión en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) de un procedimiento normativo de doble discusión sobre la protección de la SST frente a los riesgos biológicos. Dicha discusión normativa debería abarcar todos los riesgos biológicos, incluida la enfermedad del carbunco, que actualmente se aborda en

la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3). En los últimos años, los riesgos biológicos han producido resultados devastadores en el mundo del trabajo, por lo que resulta urgente subsanar las lagunas normativas señaladas por el GTT del MEN. Su grupo también apoya la secuencia establecida en el proyecto de decisión, que prevé la inscripción en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia de una doble discusión sobre los puntos normativos relativos a los riesgos químicos, la ergonomía y la manipulación manual, y la protección de la maquinaria.

24. En cuanto a la enmienda del proyecto de decisión propuesta por el Grupo de los Empleadores, la oradora expresa su sorpresa por el hecho de que el Grupo no haya mantenido el apartado a) ni el apartado b) del proyecto de decisión original y, en cambio, haya propuesto una discusión alternativa sobre el papel de las empresas sostenibles como fuente principal de empleo pleno y productivo y trabajo decente. Tras recordar que ya se han celebrado discusiones sobre este tema, dice que el Grupo de los Trabajadores no puede apoyar esta propuesta. Tampoco apoya el nuevo apartado b) propuesto por el Grupo de los Empleadores. Su grupo se opone a la adopción de un único instrumento integrado sobre los riesgos de SST ya que, además de que no se ajustaría a un enfoque de integración temática, la propuesta ha sido rechazada por el GTT del MEN y por otros expertos, y tampoco ha contado con el apoyo del Grupo Gubernamental. Dado que cada categoría de riesgo para la SST requiere un enfoque normativo particular, la oradora reitera la preferencia de su grupo de inscribir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia una discusión sobre los riesgos biológicos. Dicho esto, el Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión que figura en el documento objeto de examen, con el apartado a) pero sin el apartado b).
25. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera la necesidad de coherencia estratégica, compromiso tripartito y flexibilidad en el establecimiento del orden del día. Su grupo apoya el aplazamiento de las discusiones recurrentes sobre empleo, protección social (protección de los trabajadores) y principios y derechos fundamentales en el trabajo que se propone en el documento; y señala la importancia de contar con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo. La OIT debería centrarse en consolidar y racionalizar los instrumentos; y estudiar la posibilidad de proporcionar orientaciones detalladas sobre los instrumentos no normativos, de modo que el nivel de detalle contenido en las normas no obstruya su aplicación y ratificación o la presentación de memorias.
26. Las aportaciones de los estudios generales y de las discusiones recurrentes pueden ser útiles para el mecanismo de examen de las normas, pero no deberían definir su orden del día, limitar sus recomendaciones o influir en ellas. Las discusiones sobre el establecimiento del orden del día deberían seguir siendo independientes con respecto a los estudios generales y guiarse por la labor del mecanismo de examen de las normas. El Consejo de Administración es el único órgano que puede decidir las prioridades en el establecimiento del orden del día.
27. El Grupo toma nota de los puntos inscritos actualmente en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2022), y estima que el tema propuesto sobre «la economía social y solidaria para un futuro del trabajo centrado en las personas» tiene un alcance muy limitado y no refleja las prioridades establecidas en la Declaración del Centenario. El Grupo propone, en cambio, una discusión general sobre «el papel de las empresas sostenibles como fuente principal de empleo pleno y productivo y de trabajo decente». La pandemia de COVID-19 ha demostrado la importancia del sector privado, pero también ha fragilizado a las empresas de todo tipo, independientemente de su tamaño, lo que amenaza el papel del sector privado en la recuperación económica

inmediata y en la creación de prosperidad a largo plazo. Esta discusión permitiría hallar soluciones a largo plazo con miras a garantizar un entorno empresarial sostenible.

28. En cuanto a la propuesta de celebrar una discusión sobre una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, el Grupo considera que, si bien en 2015 se adoptaron orientaciones al respecto, este tema está adquiriendo una importancia cada vez mayor. Por ello, la celebración de una discusión general ayudaría a los mandantes a determinar las mejores prácticas para promover transiciones justas, especialmente en actividades y sectores cruciales, y permitiría guiar la labor de la Organización para hacer frente a las transformaciones industriales y económicas resultantes del cambio climático.
29. Antes de celebrar cualquier discusión en el seno de la Conferencia sobre la solución de conflictos laborales individuales, el trabajo decente en el mundo del deporte o la lucha contra la corrupción en el servicio público, es necesario un trabajo más a fondo sobre estos temas. Con respecto al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, ya se ha debatido esta cuestión durante la presente reunión del Consejo de Administración y no es necesario comentar nada más.
30. El Grupo está de acuerdo en que es importante celebrar una reunión tripartita de expertos sobre el papel de las plataformas de trabajo digitales, con objeto de aprovechar las oportunidades que ofrece la era digital y abordar los desafíos que plantea. Ello ayudaría a orientar las medidas de los mandantes en materia de políticas. En dicha reunión se debería tener en cuenta la rápida evolución de las tecnologías; examinar las posibles repercusiones de las políticas y reglamentaciones en la competitividad, la innovación y la promoción de un acceso equitativo e inclusivo; y abordar la cuestión de la economía de plataformas y el uso de la tecnología en el mundo del trabajo después de la pandemia de COVID-19. El Grupo destaca los trabajos de investigación presentados en la serie *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*; y solicita a la Oficina que adopte un enfoque equilibrado con respecto a los beneficios y desafíos de la transformación digital y que preserve el papel de los mandantes en la determinación de la forma de proceder. Una discusión de tal complejidad difícilmente podría celebrarse en el marco de una reunión virtual y no sería realista incluir otra reunión de expertos en el calendario de reuniones del segundo semestre de 2021. El Grupo propone, por tanto, aplazar esta reunión hasta que se proporcione a los mandantes una evaluación más amplia y equilibrada de los distintos aspectos de las plataformas de trabajo y hasta que se pueda celebrar de forma presencial. En consecuencia, el Grupo de los Empleadores no puede apoyar el apartado g) del proyecto de decisión.
31. El orador señala que los temas propuestos por su grupo en 2019 como temas adecuados para futuras reuniones de la Conferencia —a saber, aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico; asegurar que los sistemas de educación y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo de hoy y mañana, dedicando una atención especial a la empleabilidad; ampliar las opciones y optimizar las oportunidades para todos los trabajadores, y apoyar el papel del sector público como empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad— revisten una pertinencia aún mayor en el contexto de la pandemia de COVID-19. Por consiguiente, solicita a la Oficina que prepare propuestas para inscribirlos en el orden del día de futuras reuniones.
32. El Grupo apoya firmemente la adopción de un nuevo instrumento integrado sobre el conjunto de los riesgos para la SST, por ejemplo, un protocolo relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Dicho instrumento podría complementarse con orientaciones técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas u otros instrumentos similares, que consolidarían, racionalizarían y simplificarían los 43

instrumentos que existen actualmente en este ámbito. Este enfoque permitiría que los mandantes pudieran abordar conjuntamente los riesgos para la SST de forma eficaz y oportuna, y dedicar así más tiempo a discutir otras prioridades recogidas en la Declaración del Centenario. Además, cualquier recomendación sobre la forma de modernizar los instrumentos relativos a la SST debería basarse en una minuciosa evaluación de todas las opciones y enfoques. Por consiguiente, el Grupo solicita a la Oficina que estudie opciones no vinculantes que complementen las normas vigentes, en lugar de crear otras nuevas.

33. Por último, el orador insta al Consejo de Administración a que adopte un enfoque prudente con respecto al establecimiento del orden del día, ya que persisten muchas incertidumbres sobre el formato y el número de temas que se discutirán en la 109.^a reunión de la Conferencia. Por esa razón, su grupo ha presentado una enmienda al proyecto de decisión.
34. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Rwanda lamenta que no se haya facilitado al Consejo de Administración la suficiente información sobre el orden del día propuesto para la 111.^a reunión de la Conferencia (2023), a fin de que este pueda pronunciarse al respecto en la presente reunión. En cuanto al proyecto de decisión y a la elección del tema para la discusión general que se celebrará en la 110.^a reunión de la Conferencia (2022), el grupo de África prefiere la opción propuesta en el apartado *a)*, a saber, inscribir un punto sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria. Por último, considera que, si bien sería útil celebrar una reunión tripartita de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, se requiere una investigación más a fondo sobre esta cuestión, por lo que la reunión debería celebrarse en una fecha ulterior.
35. **Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, una representante del Gobierno de Australia señala que su grupo también estaría a favor de elegir el tema del trabajo decente y la economía social y solidaria para la discusión general que se celebrará en la 110.^a reunión de la Conferencia (2022), pero desearía oír las opiniones de los demás grupos. Por otro lado, la discusión sobre las propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo podría tener repercusiones en las reuniones futuras de la Conferencia. Además, teniendo en cuenta el procedimiento por etapas revisado que se propone en el párrafo 44 del documento GB.341/INS/6, existe el riesgo de que se cree un conflicto de programación con la discusión prevista en la 343.^a reunión del Consejo de Administración en noviembre de 2021.
36. Si bien el ASPAG celebra la adopción de un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia, recuerda que el Consejo de Administración ya había tomado varias decisiones en las que instruía a la Oficina a que preparara propuestas para la inscripción de puntos de carácter normativo en el orden del día de la Conferencia antes de la adopción de la Declaración del Centenario y de la resolución que la acompaña. Asimismo, considera que el proceso de establecimiento de normas debería ser flexible, especialmente teniendo en cuenta las modificaciones que ha conllevado la pandemia de COVID-19 en el orden del día de la Conferencia. Aunque el proyecto de decisión presentado por la Oficina resulta aceptable, cabría mantener cierto grado de flexibilidad para tener en cuenta los posibles resultados de otras discusiones pertinentes, incluida la relativa a la SST.
37. Habida cuenta de la labor que están llevando a cabo muchas organizaciones multilaterales a fin de «reconstruir para mejorar» después de la pandemia y de la falta de información sobre el tamaño y alcance de la economía de plataformas, la celebración

de una reunión tripartita de expertos sobre este tema podría aportar información oportuna. Si bien la secuencia de discusiones recurrentes que se propone en el documento resulta aceptable, dependería del resultado de las consultas sobre el programa de la 109.^a reunión de la Conferencia (2021), tal como se propone en el documento GB.341/INS/3/2.

- 38. Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, un representante del Gobierno de Barbados toma nota del enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia; agradece el compromiso de los mandantes con la definición de un orden del día sustantivo y reconoce la importancia fundamental de la labor normativa en el mandato de la OIT, tal como se reafirma en la Declaración del Centenario. El énfasis en la importancia de adoptar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que se establece en la Declaración, reviste gran relevancia. La economía social y solidaria es central para la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y desempeña una función clave en el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La Oficina debería mantener y reforzar la atención que dedica a la economía social y solidaria, ya que se trata de una poderosa herramienta para el desarrollo económico y social local. Si bien el GRULAC es favorable a una reunión tripartita de expertos sobre trabajo decente en la economía de plataformas, considera que las inquietudes expresadas con respecto a las fechas propuestas para su celebración son legítimas.
- 39. Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno de Grecia declara que la adopción de un enfoque estratégico y coherente para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia, inspirado en lo dispuesto en la Declaración del Centenario, resulta especialmente importante para asegurar una respuesta coordinada y sostenible a la pandemia de COVID-19. Las propuestas de puntos normativos sobre cuestiones relacionadas con la SST, en particular la protección contra los riesgos biológicos, son aún más pertinentes en el contexto de la pandemia. El PIEM agradecería que la Oficina presentara propuestas sobre la forma de proceder con respecto a los puntos normativos en materia de SST de forma innovadora y eficiente, a fin de asegurar los mejores resultados normativos, respetando al mismo tiempo el procedimiento por etapas que el Consejo de Administración aprobó en su 337.^a reunión.
- 40.** La oradora observa las posibles repercusiones que la discusión sobre las propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo podría tener en el orden del día de las reuniones futuras de la Conferencia. Su grupo acoge con agrado la programación, en noviembre de 2021, del examen de las cuestiones relacionadas con el proceso y las posibles formas que podría adoptar la decisión de la Conferencia. El PIEM lamenta la tardía presentación del proyecto de enmienda del Grupo de los Empleadores, que no está en condiciones de apoyar, y espera con interés la celebración de nuevas consultas con miras a alcanzar un acuerdo sobre el proyecto de decisión.
- 41. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Tras reiterar el apoyo de su grupo al enfoque estratégico y coherente adoptado para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia, la oradora señala que la Unión Europea ya ha expresado su interés en los dos temas propuestos para la discusión general. Ambos brindarían un impulso importante para avanzar hacia la consecución de los objetivos de trabajo

decente, empleo productivo, justicia social y economías sostenibles, y contribuirían a «reconstruir para mejorar» después de la pandemia de COVID-19. Estas discusiones deberían celebrarse en 2022 y 2023, en el orden y formato que decida el Consejo de Administración. La Unión Europea apoya el reconocimiento del derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables como principio y derecho fundamental en el trabajo y, por consiguiente, apoya su inclusión como punto en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2022), a reserva de los resultados de la discusión del Consejo de Administración en noviembre de 2021.

42. La oradora señala que su grupo acoge con agrado el orden propuesto para la labor normativa. Tras considerar que el calendario es ambicioso, solicita explicaciones adicionales sobre las disposiciones prácticas para su aplicación. Asimismo, desearía conocer las opiniones de la Oficina sobre la posibilidad de evaluar y ajustar la planificación a medida que se obtengan resultados. La Unión Europea tiene un gran interés en el tema del trabajo decente en la economía de plataformas y apoyaría la organización de una reunión de expertos al respecto en el primer semestre de 2022. El resto del ciclo quinquenal de discusiones recurrentes se podría aplazar. La secuencia sugerida en el proyecto de decisión preparado por la Oficina es aceptable. La Unión Europea lamenta la presentación tardía del proyecto de enmienda del Grupo de los Empleadores, y no puede apoyarlo. Antes de pronunciarse sobre el proyecto de decisión, desearía oír los comentarios de la Oficina y de otros Gobiernos.
43. **Una representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** señala que el cambio climático y las transiciones justas deberían ocupar un lugar central en los planes de la OIT. «Reconstruir para mejorar después de la pandemia de COVID-19» significa reconstruir de una manera más respetuosa con el medio ambiente. Por consiguiente, el Reino Unido apoya la propuesta de celebrar una discusión general sobre una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos durante la 110.^a reunión de la Conferencia (2022). El resto del ciclo quinquenal de discusiones recurrentes debería aplazarse, teniendo en cuenta el aplazamiento de la 109.^a reunión de la Conferencia (2021). Asimismo, debería examinarse con más detenimiento la programación de los puntos normativos de las reuniones futuras de la Conferencia.
44. **Un representante del Gobierno de Suiza** señala que, si bien su Gobierno prefiere la opción presentada en el apartado a) del proyecto de decisión para la discusión general, también podría apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
45. **Un representante del Gobierno de los Estados Unidos de América** señala que su Gobierno prefiere la opción b), esto es, una discusión general sobre una transición justa. Asimismo, acoge con agrado la propuesta de celebrar una reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, con miras a la posible inscripción de ese tema en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia. Por otro lado, considera que la cuestión del trabajo decente en el mundo del deporte debería incluirse en el orden del día de la Conferencia lo antes posible, ya que los acontecimientos deportivos generan enormes ganancias, pero solo una pequeña parte de estas va a parar a los trabajadores y atletas que participan en ellos.
46. **Un representante del Director General** (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) expresa su preocupación por la falta de consenso sobre el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2022). Dado que se trata de una cuestión urgente, propone aplazar el debate sobre este punto y someterlo a consultas informales, con la esperanza de alcanzar un consenso y aprobar el proyecto de decisión en un momento ulterior de la reunión. Con respecto a los apartados c) a f) del proyecto de decisión, que

son menos urgentes, la Oficina tendrá en cuenta las orientaciones recibidas a la hora de preparar la próxima discusión del Consejo de Administración sobre estos puntos. La propuesta de celebrar una reunión de expertos sobre la economía de plataformas ha recibido un amplio apoyo, aunque debería programarse en el primer semestre de 2022, en lugar del segundo semestre de 2021. Por último, parece existir un consenso sobre el apartado i) con respecto al ciclo de discusiones recurrentes.

- 47. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** plantea una cuestión de orden y señala que el apartado c), relativo a la decisión de un punto normativo para 2023, es verdaderamente urgente. A ese respecto, ha observado un firme apoyo de los Gobiernos al apartado c) del proyecto de decisión sobre la protección de la SST frente a los riesgos biológicos.

(El Consejo de Administración reanuda el examen de este punto después de que la Oficina distribuyera un proyecto de decisión revisado tras la celebración de consultas).

- 48. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa la satisfacción de su grupo por el hecho de que se haya alcanzado un consenso en favor de la inscripción en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de un punto normativo sobre la protección de la SST frente a los riesgos biológicos. Habría que seguir examinando la secuencia de los futuros puntos de carácter normativo.

- 49. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia confirma el apoyo de su grupo al proyecto de decisión revisado.

Decisión

- 50. El Consejo de Administración decide:**

- a) inscribir en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2022) un punto sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria (discusión general);**
- b) inscribir en el orden del día de la 112.^a y la 113.^a reuniones de la Conferencia (2024-2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos biológicos (discusión normativa - doble discusión);**
- c) pedir a la Oficina que convoque una reunión tripartita de expertos sobre la cuestión del «trabajo decente en la economía de plataformas» en el transcurso de 2022;**
- d) pedir a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas cuando prepare el documento para la 343.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2021), y**
- e) habida cuenta del aplazamiento de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y de su decisión de confirmar la inclusión de una discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2021, aplazar en consecuencia el resto del ciclo quinquenal de discusiones recurrentes aprobado en su 328.^a reunión, y confirmar la secuencia siguiente:**
 - i) el empleo en 2022;**
 - ii) la protección social (protección de los trabajadores) en 2023;**
 - iii) los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2024.**

(GB.341/INS/3/1 (Rev. 2), párrafo 37, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

3.2. Disposiciones para la 109.^a reunión de la Conferencia (2021) (GB.341/INS/3/2)

- 51.** El Consejo de Administración examina una enmienda del proyecto de decisión que fue propuesta por el GRULAC y distribuida por la Oficina, redactada como sigue:

11. El Consejo de Administración:

- a) aprueba el marco general para la 109.^a reunión de la Conferencia descrito en el párrafo 3 del documento GB.341/INS/3/2;
- b) decide ~~{mantener}/[no mantener]~~ los ~~el~~ siguientes puntos en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia, además de los puntos enumerados en el párrafo 4 del documento GB.341/INS/3/2:

~~IV. Las desigualdades y el mundo del trabajo (discusión general).~~

V. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social).

~~VI. Las competencias y el aprendizaje permanente (discusión general).~~

- c) pide a la Oficina que finalice con carácter prioritario, mediante consultas tripartitas, los procedimientos especiales y las disposiciones aplicables a la 109.^a reunión de la Conferencia, ~~con miras a su aprobación~~ incluido un esquema detallado del proceso de negociación de la respuesta a la crisis de COVID-19 y su adopción por la Conferencia, para someterlos a decisión por correspondencia a más tardar a ~~finales mediados~~ de abril de 2021; ~~y~~

c bis) pide a la Oficina que elabore, con carácter prioritario, mediante consultas tripartitas, alternativas para considerar los siguientes puntos del orden del día en el periodo entre reuniones de 2021-2022: Las desigualdades y el mundo del trabajo, y Competencias y aprendizaje permanente, y

- d) a la luz de las circunstancias excepcionales que imponen la celebración de una reunión virtual como único formato posible, y las limitaciones que implica dicho formato, decide invitar a ~~pide a la Oficina que elabore con carácter prioritario, mediante el mecanismo de consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas a que considere, en su siguiente reunión (junio de 2021), una lista compuesta de un máximo de 16 casos de países, propuestas sobre su labor y sus métodos de trabajo para someterlas a la aprobación de la Comisión en junio de 2021.~~

- 52. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, si bien será necesario que la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se celebre de forma virtual, esta situación distará de ser idónea y planteará numerosos desafíos. Su grupo está de acuerdo con la duración y las fechas propuestas para la reunión virtual, así como con la recomendación de adelantar la apertura para constituir la Conferencia, elegir a los miembros de la Mesa y designar las comisiones. En la medida de lo posible, se debería autorizar la presencia física de los miembros de la Mesa de la Conferencia y de las mesas de las comisiones, así como de las secretarías de los grupos.

- 53.** En lo que respecta a la participación en la reunión de la Conferencia, la Oficina debe encontrar formas de prestar asistencia a las organizaciones de trabajadores que lo necesiten, sobre todo para que tengan acceso a una conectividad adecuada y segura, y disfruten de privacidad para participar en las reuniones de los grupos. Los grupos de redacción deberían constituirse en paralelo a las comisiones técnicas para facilitar el procedimiento de enmienda y asegurar la participación activa de los mandantes en la redacción de las conclusiones, cuyo contenido debe elaborarse principalmente en el marco de las discusiones mantenidas en las comisiones; es poco probable que el uso de cuestionarios para la redacción conduzca al consenso. La anticipación de la labor preparatoria dejaría tiempo para el diálogo social y para las negociaciones tripartitas

durante las sesiones; su grupo considera conveniente que se presenten más propuestas concretas en ese sentido.

54. Los casos que debe examinar la Comisión de Aplicación de Normas son graves y urgentes; además, se ha perdido ya un año de discusiones. La Comisión necesitará que la duración de las sesiones plenarias sea de tres horas cada día a fin de que se logre llevar a cabo el examen habitual de 24 casos. Será preciso tomar disposiciones especiales para garantizar la seguridad de los delegados de los trabajadores que participen en estas tareas.
55. En lo que concierne al documento final sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, la oradora afirma que, si bien es útil realizar consultas previas a la reunión de la Conferencia, es poco probable que cualquier texto preparado sobre tal base logre el consenso; los delegados de la Conferencia deben tener la oportunidad de intervenir en la discusión.
56. En cuanto a la enmienda al proyecto de decisión presentada por el GRULAC, el Grupo de los Trabajadores no está en absoluto de acuerdo con la propuesta de reducir el número de casos que serán examinados por la Comisión de Aplicación de Normas y de suprimir dos comisiones técnicas, manteniendo solo la Comisión para la Discusión Recurrente sobre la Protección Social. La cuestión de las desigualdades, cuyo examen por la Comisión estaba programado para 2020, es cada vez más vital en el contexto de la pandemia y, por lo tanto, debe ser examinada. En consecuencia, se deberían mantener las tres comisiones técnicas, al igual que los puntos inscritos de oficio en el orden del día de la Conferencia y la discusión sobre el documento final relativo a la COVID 19.
57. En lo tocante a la decisión propuesta por la Oficina, la oradora expresa su sorpresa porque se da a entender que sería posible retirar puntos del orden del día de la Conferencia. Este orden del día fue establecido con mucha antelación por el Consejo de Administración, actuando de conformidad con los procedimientos vigentes. Aun cuando el contexto de la pandemia puede considerarse como causa de fuerza mayor, hay que respetar el marco legal que rige la organización de la reunión de la Conferencia. Toda adaptación del orden del día debe obedecer a un condicionante inevitable como consecuencia de la modalidad virtual del evento.
58. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que más de un año después de que se declarara la pandemia de COVID-19, corresponde a los mandantes de la OIT demostrar el valor de la Organización y la importancia del tripartismo y el diálogo social, y lograr resultados significativos en el terreno. Por lo tanto, será fundamental que los delegados que asistan a la 109.^a reunión virtual de la Conferencia Internacional del Trabajo, en representación de todos los grupos de mandantes y todas las regiones, puedan participar y hacer aportaciones de manera eficaz en las discusiones y los resultados, habida cuenta de la necesidad de que los mandantes se responsabilicen activamente de la OIT, como ha destacado la portavoz del Grupo de los Trabajadores. El Grupo de los Empleadores ha manifestado su conformidad con varias propuestas presentadas durante las discusiones preparatorias. Pese a que preferiría esperar hasta que la reunión de la Conferencia se pueda celebrar físicamente, acepta que esta revista una modalidad totalmente virtual en aras de la continuidad de la labor de la Organización, y está de acuerdo en que se mantengan todos los puntos que requieren un examen urgente expuestos en el párrafo 4 del documento GB.341/INS/3/2.
59. No obstante, hay que ser realista al establecer el orden del día, habida cuenta de que la plenaria de la Conferencia solo se reunirá tres horas al día y teniendo presente la complejidad de organizar una reunión de tal calibre de forma virtual. Entre los

problemas por resolver está la importancia de que la reunión sea inclusiva a pesar de la brecha digital —cualquier país puede tener problemas de conectividad, lo cual entorpecería la capacidad para participar y podría desalentar o excluir a determinados participantes—, así como la cuestión relativa al trabajo decente y los horarios de trabajo. El Consejo de Administración se ha percatado del estrés que sufren los participantes que se encuentran en husos horarios donde las reuniones tienen lugar durante las primeras horas del día. Tales horarios de trabajo, además de no ser sostenibles, desvirtuarían la calidad de la labor de la Conferencia; la reunión podría convertirse en un evento dirigido por funcionarios que trabajan a tiempo completo en Ginebra, poniendo en peligro la participación activa de los Estados Miembros y cuestionando la atención prioritaria que la OIT presta a las personas en el terreno en todo el mundo.

- 60.** La 109.^a reunión no se puede enfocar como si nada hubiera cambiado; la continuidad de las actividades no debería redundar en detrimento de la calidad de la participación y los resultados. No es posible comprimir tres comisiones técnicas en una reunión virtual, además de la Comisión de Aplicación de Normas, del examen de un punto sobre la respuesta de la OIT a la COVID-19 y de las elecciones al Consejo de Administración. En las propuestas presentadas se prevén muchas menos horas para las tareas de las comisiones técnicas en comparación con 2019, y, en su versión actual, el orden del día está sobrecargado. Por consiguiente, sería conveniente mantener una sola comisión técnica en la que se trataría el punto relativo a la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), pues este es el que guarda mayor relación con la pandemia de COVID-19. No obstante, la oradora considera que los debates acerca de las desigualdades y el mundo del trabajo y de las competencias y el aprendizaje permanente son importantes y necesarios, por lo que respalda la propuesta del GRULAC de organizar consultas tripartitas sobre propuestas alternativas para que tales discusiones puedan tener lugar en el periodo entre reuniones. La Comisión de Aplicación de Normas necesita establecer prioridades con respecto a su programa de trabajo y adaptar en consecuencia sus procedimientos y métodos de trabajo. La primera semana podría dedicarse a la discusión general, al Estudio General y al examen de los casos inscritos de oficio y de los cuatro casos respecto de los cuales la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) pidió a los Gobiernos que proporcionaran información completa a la Conferencia, mientras que la segunda semana se dedicaría al examen de 12 casos individuales, lo que sumaría un total de 16 casos. El Grupo de los Empleadores está dispuesto a estudiar todas las propuestas que tengan por objeto superar las dificultades que entraña la modalidad virtual, siempre que se respeten los principios del diálogo social y de la apropiación por los mandantes. Los informes y los proyectos de conclusiones deben reflejar las aportaciones de todos los mandantes; es posible ahorrar tiempo si los puntos de partida para la discusión están equilibrados y recogen las diferentes perspectivas de los grupos. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el GRULAC.
- 61. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de Australia reconoce los esfuerzos que se han desplegado para asegurar que la OIT cumpla con sus obligaciones constitucionales y adapte su acción al nuevo contexto mundial. La Oficina debería seguir buscando posibilidades de introducir ajustes innovadores en los procedimientos y métodos de trabajo, con el fin de contribuir a la buena marcha de la reunión virtual de la Conferencia. El orador pone de relieve la necesidad de que la Oficina brinde apoyo a los mandantes para que tengan una conectividad adecuada, la labor preparatoria se realice lo antes posible y el tiempo se gestione de manera estricta, lo que implica reducir la duración de los turnos de palabra en la plenaria.

- 62.** Deberían adoptarse todas las medidas factibles para que la participación virtual sea lo más equitativa posible. Las diferencias en cuanto a los niveles de conectividad y a los husos horarios pueden impedir que las personas de la región de Asia y el Pacífico puedan participar plenamente en las reuniones virtuales; la Oficina debería, pues, asegurar que tales factores se tengan presentes en todas las propuestas relativas a los ajustes logísticos y de procedimiento que sea necesario efectuar. Al respecto, pide a los participantes que sean flexibles en las discusiones sobre la adaptación del programa de trabajo. Sería conveniente realizar pruebas con los sistemas de votación y otros procedimientos utilizados en las labores de la Conferencia. La Oficina debe preparar un proyecto de documento final sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 con anterioridad a la reunión y tan pronto como sea posible. También debería presentar propuestas sobre la forma en que la Comisión de Aplicación de Normas podría organizar sus labores. Habida cuenta de la voluntad de avanzar con respecto a todos los puntos inscritos en el orden del día y de las inquietudes en cuanto al volumen de trabajo necesario para lograrlo, la Oficina debería facilitar la celebración de consultas tripartitas a fin de que todos los grupos puedan expresar sus opiniones antes de que se adopte una decisión.
- 63. Hablando en nombre del grupo de África,** una representante del Gobierno de Etiopía pone de relieve los desafíos que conllevan las reuniones virtuales, especialmente por lo que se refiere a la conectividad. Debido a la capacidad técnica y logística limitada de algunos países para participar eficazmente en las sesiones paralelas de las tres comisiones técnicas, su grupo es favorable a mantener solo un punto de carácter técnico en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia, a saber, el relativo a la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social). Habida cuenta de las limitaciones que entrañan las discusiones virtuales, se debería reducir el número de casos que examinará la Comisión de Aplicación de Normas, pero esta decisión corresponde a la Mesa de la Comisión; el Grupo de trabajo tripartito sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas, que se reunirá tras la reunión actual del Consejo de Administración, puede asesorar a la Mesa de la Comisión en ese sentido. El grupo de África respalda el proyecto de decisión, a condición de que se retiren del orden del día las referencias a los puntos sobre las desigualdades y sobre las competencias y el aprendizaje permanente.
- 64. Hablando en nombre del GRULAC,** un representante del Gobierno de Barbados recuerda que ya ha habido consenso con respecto a ciertas disposiciones. Puesto que se necesita cierto tiempo para celebrar discusiones amplias y que el número de sesiones plenarias será limitado, es necesario aplicar un enfoque pragmático al analizar las disposiciones restantes. Las tareas de la Comisión de Aplicación de Normas y de las comisiones técnicas revisten igual importancia. El GRULAC está, pues, a favor de que se ajuste el programa de trabajo de la Comisión, de modo que la discusión se restrinja a 16 casos de países como máximo. La propuesta de mantener una única comisión técnica —relativa a la discusión recurrente sobre la protección social— facilitaría la gestión del número de reuniones simultáneas que se necesitará celebrar.
- 65.** El orador reitera la solicitud que fue formulada anteriormente en el sentido de que la Oficina presente antes de la reunión una propuesta concreta sobre el proceso de negociación del proyecto de documento final relativo a la COVID-19 y su adopción durante la reunión. Su grupo no se halla en condiciones de aceptar la incorporación de aportaciones de las comisiones técnicas a dicho documento. Para solventar sus inquietudes, el GRULAC propuso una enmienda al proyecto de decisión. Esta propuesta no debería establecer precedente alguno para las reuniones futuras, ya que responde únicamente a las dificultades que entraña la celebración de una reunión totalmente virtual.

- 66. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Grecia dice que su grupo se congratula por la participación activa de la Oficina y los mandantes en las consultas sobre las disposiciones aplicables a la reunión de la Conferencia, y apoya el consenso tripartito que ya ha sido alcanzado acerca de ciertos aspectos. La Oficina debería fijar sin demora la fecha de la sesión de inauguración oficial y el plazo para la presentación de poderes. Las tres comisiones técnicas se deberían reunir de forma virtual durante la reunión de dos semanas y media, con el fin de mantener la continuidad de las actividades.
- 67.** Pese a las dificultades que conllevan las discusiones técnicas virtuales, todas las partes deberían seguir siendo flexibles y mantener la dinámica con miras a elaborar conclusiones constructivas que complementen el documento final relativo a la COVID-19. La oradora reitera la preocupación del PIEM con respecto a la accesibilidad y la conectividad, así como las dificultades que se derivan de las diferencias horarias, celebra el plan de la Oficina para identificar a los mandantes tripartitos que requieren asistencia y destaca el papel fundamental que la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia desempeña en las circunstancias actuales. Es fundamental garantizar la confidencialidad y la seguridad de todas las comunicaciones. Las propuestas innovadoras, como la presentación de respuestas por escrito a cuestionarios específicos en el marco de las comisiones técnicas y los enfoques constructivos para facilitar la negociación de las conclusiones permitirían la celebración de discusiones provechosas durante la reunión. Asimismo, tales propuestas innovadoras podrían contribuir a que las disposiciones y los procedimientos especiales necesarios se establezcan a más tardar a fines de abril de 2021.
- 68.** El PIEM toma nota con satisfacción del debate sobre los ajustes necesarios de los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas y, en particular, de la publicación anticipada de la lista definitiva de casos y de las propuestas innovadoras para abordar el Estudio General; la Oficina debería proporcionar con antelación un documento de trabajo detallado con un calendario para el proceso de consulta. La oradora considera importante que la Comisión disponga de tiempo suficiente para examinar cada caso de forma adecuada, tomando en cuenta el hecho de que la modalidad virtual complica la celebración de discusiones sustantivas. El PIEM apoya la versión del proyecto de decisión en la que se mantienen los tres puntos técnicos.
- 69. Hablando en nombre del grupo de Europa Oriental**, un representante del Gobierno de Azerbaiyán señala que, debido a las restricciones impuestas con motivo de la pandemia, su grupo respalda la propuesta de celebrar la 109.^a reunión de la Conferencia de forma virtual durante dos semanas y media, manteniendo todos los puntos previstos en el orden del día, como medida de carácter excepcional. El grupo de Europa Oriental apoya la versión del proyecto de decisión en la que se mantienen las tres comisiones técnicas.
- 70. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania indica que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia, Noruega y Georgia se suman a su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros hacen suya la declaración del PIEM. El encomiable trabajo de la Oficina para asegurar la continuidad de las actividades debe ampliarse a las disposiciones aplicables a la reunión de la Conferencia, que es el principal órgano decisorio de la OIT; su exitosa gestión de eventos virtuales a gran escala es de buen augurio para la próxima reunión.
- 71.** Los puntos seleccionados para el orden del día de la reunión de 2020, en particular los relativos a las competencias, las desigualdades y la protección social, resultan ser

especialmente pertinentes en el contexto de la pandemia. La propuesta de que la reunión de la Conferencia dure dos semanas y media permitiría mantener todos los puntos inscritos en el orden del día y preservar el impulso de la labor realizada en torno a estos puntos esenciales. La oradora celebra la voluntad de la Oficina de tratar todos los puntos inscritos en el orden del día, con la plena participación de todos los mandantes y de todas las regiones geográficas, así como las soluciones innovadoras propuestas; su grupo aguarda con interés la presentación de información más detallada al respecto. Es importante atender las preocupaciones relativas a la seguridad y a la confidencialidad, sobre todo en relación con las reuniones de la Comisión de Aplicación de Normas. La Unión Europea y sus Estados miembros se suman a los llamamientos en favor de la publicación temprana de la lista definitiva de los casos que deberá examinar la Comisión y respalda la versión del proyecto de decisión original en la que se mantienen las tres comisiones técnicas.

- 72. Una representante del Gobierno de Cuba** pone de relieve la importancia de que la Conferencia pueda llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y eficiente con disposiciones adaptadas a la situación actual. Reitera el rechazo de su Gobierno a la utilización de la plataforma Zoom, cuyo acceso está restringido en Cuba debido al bloqueo impuesto por los Estados Unidos. Dicha restricción no solo afecta a su país, por lo que se debe encontrar una solución con carácter prioritario para que todos los Estados Miembros de la Organización puedan participar en igualdad de condiciones en la reunión de la Conferencia.
- 73. Un representante del Director General** (Director General Adjunto de Gestión y Reforma), recordando que la cuestión de las disposiciones aplicables a la reunión de la Conferencia fue objeto de consultas muy amplias durante los tres meses anteriores y que la Oficina elaboró tres documentos de consulta a este respecto, indica que la Oficina es plenamente consciente de la necesidad de tomar decisiones urgentes habida cuenta del requisito de comunicar las disposiciones aplicables a la reunión de la Conferencia con cuatro meses de antelación. Ya se ha remitido una notificación preliminar en la que se indica que el Consejo de Administración tomará las decisiones finales en su reunión actual. La primera propuesta de la Oficina fue la de celebrar una reunión virtual de dos semanas que no comprendería ninguna de las tres comisiones técnicas, cuya labor se llevaría a cabo a través de otros mecanismos. Como resultado de las reacciones recibidas, la Oficina propuso entonces celebrar una reunión de tres semanas que incluiría las tres comisiones técnicas. Por último, en respuesta a las inquietudes manifestadas, la Oficina propuso organizar una reunión de dos semanas y media, precedida de una breve sesión de inauguración en una fecha anterior, y que englobaría una de las comisiones técnicas o bien todas ellas. Tras las consultas, se llegó a un acuerdo con respecto a casi todas las disposiciones, a excepción del número de puntos técnicos que se mantendrían en el orden del día.
- 74.** La Oficina dispone de la capacidad, la tecnología y los recursos necesarios para celebrar una reunión virtual completa de la Conferencia, pero reconoce las dificultades que este formato supondría para los mandantes. No se ha podido resolver por completo el problema de los husos horarios, de ahí la necesidad de establecer una franja horaria limitada a fin de facilitar la participación simultánea en los debates de los delegados de todos los países, tanto orientales como occidentales. La conectividad a Internet también constituye un problema que la Oficina no puede resolver por completo, si bien, como es obvio, examinará las posibles soluciones, en particular para los interlocutores sociales, como la utilización de las oficinas exteriores de la OIT y de otras oficinas de las Naciones Unidas. Ahora bien, sería muy difícil poner locales a disposición de los trabajadores y de los empleadores para todos los eventos de la Conferencia. La Oficina es capaz de asumir

el mayor volumen de trabajo que generan las propuestas, sobre todo si se opta por un periodo preparatorio de dos semanas; a este respecto, los mandantes deben aportar información acerca de su propia capacidad. Si el Consejo de Administración se pronuncia en contra de mantener una o varias de las comisiones técnicas, se podrían formular propuestas para que estas lleven a cabo su labor durante el periodo entre reuniones.

75. El formato de la discusión del documento final sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 dependerá de las disposiciones definitivas aplicables a la reunión de la Conferencia. Si bien inicialmente se propuso que las comisiones técnicas hagan aportaciones al documento final, ahora se está estudiando la posibilidad de presentar este documento a las comisiones de modo que estas puedan hacer referencia al texto en sus conclusiones. Al parecer, hay acuerdo en cuanto a la necesidad de avanzar lo máximo posible con respecto al documento final antes de la reunión, y la Oficina ha programado las consultas necesarias para ello. Dichas tareas también podrían tener lugar durante el periodo preparatorio de dos semanas, si se aprobara esta opción.
76. Se ha previsto celebrar una reunión del Grupo de trabajo tripartito sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas, y solo la propia Comisión puede tomar decisiones definitivas respecto de sus métodos de trabajo. El orador señala que la enmienda propuesta por el GRULAC tiene por objeto invitar a la Comisión a considerar estas cuestiones, sin imponer criterio alguno.
77. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa que el hecho de que los distintos grupos compartan preocupaciones similares no necesariamente quiere decir que apoyarán el mismo resultado. Si bien su grupo tiene las mismas preocupaciones que el Grupo de los Empleadores con respecto a los husos horarios, su empeño está puesto en lograr que la OIT desempeñe su papel fundamental en la respuesta a la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a apoyar el mantenimiento de todos los puntos inscritos en el orden del día de la reunión de la Conferencia, y no aceptará la eliminación de puntos importantes, como cualquiera de los tres puntos técnicos o la labor de la Comisión de Aplicación de Normas.
78. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera la voluntad de su grupo de encontrar un método de trabajo que garantice la continuidad de las actividades de la OIT y que respete al mismo tiempo los principios de inclusión y de apropiación por los mandantes. Es importante preservar la integridad de la Organización a fin de garantizar su longevidad. La Oficina debe velar por que la tecnología utilizada para las reuniones de la Conferencia sea accesible y aceptable para todos los mandantes, teniendo presente que algunas organizaciones, como la de la oradora, prohíben el uso de la plataforma Zoom por motivos de protección de datos. Asimismo, debe seguir examinándose la propuesta de la Oficina de llevar a cabo ciertas tareas entre las reuniones de la Conferencia y presentarlas ulteriormente en la siguiente reunión presencial.

(El Consejo de Administración retoma el examen de este punto del orden del día en una sesión ulterior).

79. El Consejo de Administración examina un proyecto de decisión revisado que ha sido elaborado y distribuido por la Oficina tras la celebración de consultas y cuyo contenido es el siguiente:

El Consejo de Administración:

- a) aprueba el marco general para la 109.^a reunión de la Conferencia descrito en el párrafo 3 del documento GB.341/INS/3/2, señalando en particular la necesidad de contar, en la medida de lo posible, con condiciones de participación similares y apropiadas, habida cuenta de las diferentes situaciones de conectividad y de las diferencias de husos horarios;
- b) decide mantener los siguientes puntos en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia, además de los puntos enumerados en el párrafo 4 del documento GB.341/INS/3/2:
 - IV. Las desigualdades y el mundo del trabajo (discusión general).
 - V. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social).
 - VI. Competencias y aprendizaje permanente (discusión general).
- c) decide convocar la 109.^a reunión de la Conferencia en tres periodos distintos, según se indica a continuación:
 - i) una sesión de apertura de un día, que tendrá lugar el jueves 20 de mayo de 2021 y en la que se elegirá a la Mesa de la Conferencia, se constituirán las comisiones permanentes y las comisiones técnicas y se aprobará todo ajuste a su Reglamento y métodos de trabajo, según sea necesario en función del formato virtual de la reunión de la Conferencia.
 - ii) La Conferencia se volverá a convocar del 3 al 19 de junio de 2021 para tratar todos los puntos del orden del día, excepto los puntos IV y VI. En este lapso de tiempo, la Conferencia establecerá dos grupos de trabajo para tratar los puntos IV y VI del orden del día de la Conferencia durante un periodo de dos semanas y media en las fechas que determine el Consejo de Administración por votación por correspondencia.
 - iii) La Conferencia se volverá a convocar para celebrar una sesión plenaria en la que se aprobarán los informes y se adoptarán las conclusiones de los grupos de trabajo encargados de los puntos IV y VI y se clausurará la 109.^a reunión de la Conferencia.
- d) señala que las reuniones de los grupos y las reuniones preparatorias de las comisiones podrán celebrarse entre el 20 de mayo de 2021 (día de apertura de la reunión de la Conferencia), y el 3 de junio de 2021 (día oficial de inicio de su labor);
- e) decide que la 342.^a reunión del Consejo de Administración se celebrará el viernes 25 de junio de 2021, incluyendo la elección de la Mesa del Consejo de Administración para el periodo de junio de 2021 a junio de 2022, y a tal efecto decide suspender lo dispuesto en el párrafo 2.1.3 del Reglamento del Consejo de Administración en la medida de lo necesario para permitir que la elección de la Mesa del Consejo de Administración se lleve a cabo antes de la clausura de la 109.^a reunión de la Conferencia.
- f) pide a la Oficina que finalice con carácter prioritario, mediante consultas tripartitas, los procedimientos especiales, el programa y las disposiciones para la 109.^a reunión de la Conferencia, incluyendo un esquema detallado del proceso de redacción de la respuesta a la crisis de COVID-19 y su adopción por la Conferencia, para que el Consejo de Administración los adopte por correspondencia a más tardar en abril de 2021, y
- g) invita a todas las partes interesadas a examinar con carácter prioritario, en el marco de las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas, el establecimiento de prioridades y el ajuste de su carga de trabajo para su adopción por la Comisión, tomando en consideración la discusión mantenida por el Consejo de Administración.

80. Hablando en nombre del ASPAG, una representante del Gobierno de Australia agradece a la Oficina la labor realizada para proporcionar al Consejo de Administración

opciones prácticas basadas en las consultas tripartitas celebradas en el transcurso de la reunión, y expresa su apoyo al proyecto de decisión revisado.

- 81. Un representante del Gobierno de Cuba** dice que habla también en nombre del Estado Plurinacional de Bolivia, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela. Reitera la necesidad de utilizar una plataforma digital inclusiva a fin de que todos los participantes puedan participar en igualdad de condiciones en la reunión virtual de la Conferencia, dado que ciertas plataformas no están disponibles en todos los países. La Oficina debería proporcionar sin demora información específica sobre las alternativas concretas que se están examinando para solucionar esa cuestión. El orador se opone a la propuesta de permitir que el Consejo de Administración inscriba nuevos puntos en el orden del día de la reunión de la Conferencia, más aún si esos asuntos obedecen a una motivación política y se aplican a países específicos. De conformidad con el proceso establecido, las decisiones sobre los puntos del orden del día de la reunión de la Conferencia deben adoptarse dos años antes del inicio de la reunión. En concreto, toda decisión de incluir un punto sobre la República Bolivariana de Venezuela en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia es inaceptable. Por lo tanto, el orador lamenta no poder estar de acuerdo con el proyecto de decisión y verse obligado a bloquear el consenso al respecto.
- 82. Un representante del Gobierno de China** pide a la Oficina que aclare la relación existente entre el proyecto de decisión propuesto y el proyecto de decisión del documento GB.341/INS/10 sobre la República Bolivariana de Venezuela, así como la relación entre la expresión «además de los puntos enumerados en el párrafo 4 del documento GB.341/INS/3/2» incluida en el apartado *b)* del proyecto de decisión propuesto y la referencia hecha en el párrafo 4 de dicho documento al punto VIII, denominado «Cualquier otro punto que el Consejo de Administración decida inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia».
- 83. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** solicita la opinión del Consejero Jurídico sobre la presentación de puntos para el orden del día de la reunión de la Conferencia, y su orientación sobre la manera de proceder.
- 84. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** indica que no es conveniente inscribir puntos adicionales en el orden del día de la reunión de la Conferencia, pues algunos de los interlocutores sociales consideran que ya está muy cargado.
- 85. Un representante del Director General** (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que no puede dar una respuesta definitiva sobre las posibles plataformas que se pondrán a disposición para la reunión de la Conferencia. Sin embargo, la Oficina examinará esa cuestión lo antes posible con los países directamente concernidos para determinar las medidas que puedan aplicarse a fin de ofrecer la conectividad y el acceso requeridos. Ni en el documento que se está examinando ni en el proyecto de decisión como tal se propone inscribir puntos adicionales en el orden del día de la reunión de la Conferencia. La inclusión de los tres puntos mencionados en el apartado *b)* del proyecto de decisión (es decir, los puntos IV, V y VI) y del punto VII ya ha sido aprobada por el Consejo de Administración, mientras que el punto VIII se ha previsto a modo de disposición general para tener presente que el Consejo de Administración está facultado para inscribir puntos adicionales en el orden del día.
- 86. Un representante del Gobierno de Cuba** espera con ansias conocer la solución de la Oficina para la cuestión de la conectividad. La mencionada disposición general es precisamente la que, de ser adoptada, abriría la puerta a una votación sobre el proyecto

de decisión del documento GB.341/INS/10 y, por lo tanto, a la aprobación de la inscripción de un punto sobre la República Bolivariana de Venezuela en el orden del día de la reunión de la Conferencia. Debido a la inclusión de dicha disposición, no podrá haber un consenso sobre el proyecto de decisión en su conjunto.

87. **El Presidente** observa que, de los cuatro países en cuyo nombre el representante de Cuba ha hablado para oponerse al proyecto de decisión, solo Cuba es miembro del Consejo de Administración. Por lo tanto, considera que el Consejo de Administración puede proceder a la adopción del proyecto de decisión, en su forma enmendada.
88. **Un representante del Gobierno de Cuba** indica que, de conformidad con el párrafo 46 del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración, el consenso se caracteriza por la ausencia de objeción presentada por cualquier miembro del Consejo como un obstáculo para la adopción de la decisión de que se trate. Por más que Cuba solo sea miembro adjunto del Consejo de Administración, su objeción basta para bloquear el consenso. Además, el representante del Gobierno de la Federación de Rusia ha manifestado su apoyo a la posición de Cuba y no se ha respondido a la pregunta formulada por el representante del Gobierno de China. Por lo tanto, no se ha llegado a un consenso y el proyecto de decisión no puede adoptarse. El orador solicita ejemplos de otros documentos del Consejo de Administración en los que se hayan establecido disposiciones similares que permitan al Consejo de Administración inscribir puntos adicionales en el orden del día en tales circunstancias.
89. **Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** pregunta si el representante del Director General o el Consejero Jurídico pueden facilitar aclaraciones sobre las normas aplicables a la reunión en curso del Consejo de Administración, a fin de resolver las cuestiones relativas al consenso. Asimismo, reitera su solicitud de información sobre la presentación de nuevos puntos para el orden del día de la reunión de la Conferencia. Entiende que el plazo no es de dos años para todos los puntos.
90. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** destaca la importancia de llegar a una decisión sobre el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia y expresa su apoyo al proyecto de decisión revisado. Sin embargo, considera que podría ser beneficioso concluir primero el debate sobre el documento GB.341/INS/10, para determinar si aún queda alguna cuestión por resolver con respecto a la República Bolivariana de Venezuela, y luego retomar la discusión sobre el presente punto del orden del día.
91. **Un representante del Director General** (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que, de conformidad con lo establecido en el párrafo 32, g), del documento GB.341/INS/1 sobre las disposiciones y reglas de procedimiento especiales aplicables a la 341.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT, corresponde al Presidente determinar la existencia de un acuerdo general, a falta del cual el Presidente puede, en última instancia, someter el proyecto de decisión a votación, ya sea a mano alzada, nominal o por correspondencia tras la última sesión plenaria.
92. **Un representante del Gobierno de Cuba** apoya la propuesta del Grupo de los Trabajadores de concluir el debate sobre el documento GB.341/INS/10 antes de proseguir con el examen del presente punto del orden del día.
93. **Un representante del Gobierno de Barbados** reitera que su Gobierno no está de acuerdo con la propuesta de ampliar el orden del día de la reunión de la Conferencia. Asimismo, expresa su firme apoyo a la propuesta del Grupo de los Trabajadores de concluir el debate sobre el documento GB.341/INS/10 antes de proseguir con el examen del presente punto del orden del día.

- 94. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la disposición general contenida en el proyecto de decisión constituye con una práctica habitual de gobernanza, lo que permite inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia cualquier punto adicional que el Consejo de Administración considere oportuno. Es preciso adoptar una decisión sobre el punto relativo al orden del día de la Conferencia antes de proseguir con el orden de las labores acordado. Si no puede lograrse un consenso, debe celebrarse una votación de inmediato.
- 95. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce que la mención utilizada en el proyecto de decisión corresponde a una formulación normalizada. Sin embargo, considera que no existen motivos para oponerse a un aplazamiento de la discusión en curso mientras se toma una decisión sobre el documento GB.341/INS/10. En la medida en que siga siendo necesario, podrá llevarse a cabo una votación sobre el proyecto de decisión revisado que se está examinando una vez finalizado el debate sobre el punto relativo a la República Bolivariana de Venezuela.
- (El Consejo de Administración reanuda el examen de este punto del orden del día tras un breve receso).*
- 96. El Director General** informa al Consejo de Administración de que el Grupo de los Empleadores ha retirado su propuesta de subenmienda al proyecto de decisión del documento GB.341/INS/10; por lo tanto, queda descartada toda posibilidad de inscribir un punto sobre el tema de la República Bolivariana de Venezuela en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia.
- 97. Un representante del Gobierno de Cuba** indica que aún le preocupa el hecho de que la formulación del proyecto de decisión revisado deje abierta la posibilidad de que se solicite la inscripción de ese punto en el orden del día de la reunión de la Conferencia.
- 98. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que ha quedado suficientemente claro que ya no es posible solicitar la inscripción específica de un punto adicional sobre la República Bolivariana de Venezuela en el orden del día de la Conferencia. Si bien aún sería posible solicitar la presentación de una resolución en virtud del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia, ello sería competencia de la Mesa de la Conferencia, y no del Consejo de Administración.
- 99. El portavoz del Grupo de los Empleadores** confirma que su grupo ha retirado la propuesta en la que solicitaba la inscripción de un punto sobre la República Bolivariana de Venezuela en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia.
- 100. El Consejero Jurídico de la OIT** explica que la posibilidad de presentar una resolución a la Conferencia sigue abierta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17, párrafo 2 de su Reglamento. Como este año debe aprobarse el Programa y Presupuesto, solo se pueden presentar resoluciones que se refieran a asuntos urgentes o a asuntos puramente formales, previa autorización del Presidente de la Conferencia, con la aprobación de los tres Vicepresidentes.
- 101. Un representante del Gobierno de Cuba** dice que toma de buena fe las garantías ofrecidas por los interlocutores sociales, pese a tener reservas de que se siente un precedente negativo. En el entendimiento de que no se solicitará la inscripción de un punto sobre la República Bolivariana de Venezuela en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia, su Gobierno no bloqueará el consenso.

Decisión

102. El Consejo de Administración:

- a) aprueba el marco general para la 109.^a reunión de la Conferencia descrito en el párrafo 3 del documento GB.341/INS/3/2, señalando en particular la necesidad de contar, en la medida de lo posible, con condiciones de participación similares y apropiadas, habida cuenta de las diferentes situaciones de conectividad y de las diferencias de husos horarios;
- b) decide mantener los siguientes puntos en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia, además de los puntos enumerados en el párrafo 4 del documento GB.341/INS/3/2:
 - IV. Las desigualdades y el mundo del trabajo (discusión general).
 - V. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social).
 - VI. Competencias y aprendizaje permanente (discusión general).
- c) decide convocar la 109.^a reunión de la Conferencia en tres periodos distintos, según se indica a continuación:
 - i) una sesión de apertura de un día, que tendrá lugar el jueves 20 de mayo de 2021 y en la que se elegirá a la Mesa de la Conferencia, se constituirán las comisiones permanentes y las comisiones técnicas y se aprobará todo ajuste a su Reglamento y métodos de trabajo, según sea necesario en función del formato virtual de la reunión de la Conferencia.
 - ii) La Conferencia se volverá a convocar del 3 al 19 de junio de 2021 para tratar todos los puntos del orden del día, excepto los puntos IV y VI. En este lapso de tiempo, la Conferencia establecerá dos grupos de trabajo para tratar los puntos IV y VI del orden del día de la Conferencia durante un periodo de dos semanas y media en las fechas que determine el Consejo de Administración por votación por correspondencia.
 - iii) La Conferencia se volverá a convocar para celebrar una sesión plenaria en la que se aprobarán los informes y se adoptarán las conclusiones de los grupos de trabajo encargados de los puntos IV y VI y se clausurará la 109.^a reunión de la Conferencia.
- d) señala que las reuniones de los grupos y las reuniones preparatorias de las comisiones podrán celebrarse entre el 20 de mayo de 2021 (día de apertura de la reunión de la Conferencia), y el 3 de junio de 2021 (día oficial de inicio de su labor);
- e) decide que la 342.^a reunión del Consejo de Administración se celebrará el viernes 25 de junio de 2021, incluyendo la elección de la Mesa del Consejo de Administración para el periodo de junio de 2021 a junio de 2022, y a tal efecto decide suspender lo dispuesto en el párrafo 2.1.3 del Reglamento del Consejo de Administración en la medida de lo necesario para permitir que la elección de la Mesa del Consejo de Administración se lleve a cabo antes de la clausura de la 109.^a reunión de la Conferencia.
- f) pide a la Oficina que finalice con carácter prioritario, mediante consultas tripartitas, los procedimientos especiales, el programa y las disposiciones para la 109.^a reunión de la Conferencia, incluyendo un esquema detallado del proceso de redacción de la respuesta a la crisis de COVID-19 y su adopción por

la Conferencia, para que el Consejo de Administración los adopte por correspondencia a más tardar en abril de 2021, y

- g) invita a todas las partes interesadas a examinar con carácter prioritario, en el marco de las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas, el establecimiento de prioridades y el ajuste de su carga de trabajo para su adopción por la Comisión, tomando en consideración la discusión mantenida por el Consejo de Administración.

(GB.341/INS/3/2, párrafo 11, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

Adenda: Disposiciones y procedimientos especiales para la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.341/INS/3/2 (Add. 1))

- 103.** Tras la celebración de intensas consultas tripartitas entre el 25 de marzo y el 7 de mayo, el Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 13 de mayo de 2021.

Decisión

- 104.** El Consejo de Administración decide por correspondencia:

- a) que las reuniones de los dos grupos de trabajo para tratar los puntos IV y VI del orden del día de la Conferencia se celebrarán del jueves 25 de noviembre al viernes 10 de diciembre de 2021;
- b) que la sesión de clausura de la reunión de la Conferencia se celebrará el sábado 11 de diciembre de 2021, y
- c) proponer a la Conferencia que, en su 109.^a reunión, aplique las disposiciones y procedimientos especiales que figuran en el anexo del documento GB.341/INS/3/2 (Add. 1) con miras a facilitar la celebración de la reunión.

(GB.341/INS/3/2 (Add. 1), párrafo 5)

4. La COVID-19 y el mundo del trabajo: Elementos de un posible documento final de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 (GB.341/INS/4)

- 105.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores, recordando las opiniones expresadas por su grupo durante la discusión sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo en la 340.^a reunión, reitera que el orden del día establecido por la Declaración del Centenario es más pertinente que nunca. El compromiso con la protección social universal y el trabajo decente, expresado en la Declaración del Centenario, debe ponerse en práctica con urgencia. El mandato de la OIT de promover la justicia social y su marco normativo será esencial para abordar los retos que plantea la pandemia de COVID-19, pero no ocupa el lugar destacado que se merece en el documento preparado por la Oficina. Una recuperación centrada en las personas y fundada en la justicia social solo será posible si se utiliza un enfoque basado en los derechos; por consiguiente, para lograr esa recuperación, debe reconocerse la pertinencia de las normas. En el documento final, todas las referencias a estas cuestiones deberían retomar el lenguaje utilizado en la

Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

- 106.** El documento final debería ser conciso —pero sin diluir los conceptos importantes— y debería revestir la forma de un llamado a la acción para todos los mandantes y los actores pertinentes dentro y fuera del sistema multilateral. Debería reflejar varias de las cuestiones relativas a la coherencia de las políticas abordadas en el documento GB.341/INS/8. Las medidas urgentes enumeradas en el componente básico C deben permitir la participación de la OIT y de todos los grupos de mandantes, y en el texto principal del documento final se debe hacer referencia a las medidas más importantes. El documento debería transmitir un sentimiento de urgencia y estar redactado con un lenguaje inspirador. Al Grupo de los Trabajadores le preocupa que se mencione con tanta frecuencia el enfoque centrado en las personas porque teme que se esté convirtiendo en un concepto vacío.
- 107.** El llamado a la acción debería basarse en la Declaración del Centenario y articularse en torno a diez cuestiones clave, la primera, y la más importante, es el empleo basado en el trabajo decente. La segunda es la continuidad de las empresas a través de empresas sostenibles, con un apoyo de los Gobiernos vinculado al trabajo decente y a la responsabilidad social y ambiental, así como la diligencia debida en el conjunto de las cadenas de suministro. La tercera cuestión que se debería incluir es la inversión en los sectores clave que han resultado más afectados, pero la oradora añade que al mismo tiempo se debería reconocer que un sector público fuerte es esencial para la recuperación y que aquellos que se han beneficiado con la pandemia deben contribuir a la recuperación. La cuarta cuestión es la protección social universal.
- 108.** La quinta cuestión es la protección de los trabajadores, incluyendo los cuatro elementos del piso de protección social abordados en la Declaración del Centenario. La cuestión de los salarios vitales, y de los salarios en general, no figura en el documento. La seguridad y salud de los trabajadores debe ocupar un lugar central en las políticas de recuperación, y la pandemia ha subrayado la urgente necesidad de declarar la SST como un derecho fundamental. El acceso universal a la vacuna contra la COVID-19 dista mucho de ser una realidad, y los países más ricos deberían ayudar a las naciones más pobres a tener acceso a vacunas que hayan sido sometidas a ensayos apropiados, y añade que deberían suspenderse las licencias de las vacunas.
- 109.** La sexta cuestión es la inclusividad de género. Las mujeres han desempeñado un papel clave durante la pandemia y ahora se les debe dar un lugar central en la recuperación, prestando una atención particular a la economía del cuidado de la persona. La sexta cuestión es una transición justa, y la necesidad de tomar en consideración el medio ambiente en todas las etapas de la recuperación. La octava cuestión es la digitalización y la evolución de la tecnología, en vista de la urgente necesidad de abordar la brecha digital y de examinar esta cuestión en el contexto de una recuperación sostenible y verde. El auge del teletrabajo es a la vez una fuente de preocupaciones y de oportunidades. La novena cuestión es la importancia del diálogo social para diseñar y aplicar las políticas necesarias, y la décima cuestión clave es la coherencia del sistema multilateral.
- 110.** Hay tres cuestiones particularmente urgentes. En primer lugar, revertir la desigualdad debe ser un objetivo clave, y el documento final debe decir claramente que una recuperación centrada en las personas debe revertir las dramáticas desigualdades expuestas y exacerbadas por la pandemia. Estas desigualdades afectan en particular a los trabajadores de la economía informal, que tienen empleos precarios, y a las mujeres, que se han visto afectadas de manera desproporcionada por la pandemia, la cual podría

causar un retroceso de los avances obtenidos tras años de lucha por la igualdad de género. Al Grupo de los Trabajadores le preocupa que el punto sobre la desigualdad no se haya incluido en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, razón por la cual no figura en el documento final. Las medidas que se necesitan deben abarcar toda una gama de ámbitos de política, incluyendo los salarios mínimos. El documento final debería incluir un lenguaje explícito e inspirador sobre la importancia de dotarse de políticas sólidas y coherentes para reducir las desigualdades durante la recuperación.

- 111.** La segunda cuestión urgente es el trabajo precario, porque de no abordarse, conduciría a una recuperación precaria. El documento final debe reconocer claramente los riesgos derivados de la proliferación de empleos precarios y subrayar la importancia de reconstruir mejor con empleos que ofrezcan una protección adecuada a los trabajadores. La pandemia ha expuesto la extrema vulnerabilidad financiera de los trabajadores con empleos precarios, quienes en su mayoría no gozan de protección social, a menudo no cuentan con equipo de protección adecuado y no pueden permitirse dejar de trabajar cuando se enferman. Una recuperación centrada en las personas debe incluir una protección laboral y social para todos los trabajadores. El documento final debe reconocer el impacto particular que ha tenido la pandemia en ciertas categorías de trabajadores, incluyendo los jóvenes, los migrantes, las minorías étnicas y los pueblos indígenas.
- 112.** La tercera cuestión a la que habría que dar prioridad es la necesidad de una recuperación con inclusividad de género. El documento final debe hacer un llamamiento urgente para aplicar las disposiciones de la Declaración del Centenario relativas al programa transformador que se requiere para lograr la igualdad de género, y debe incluir también una reflexión sobre la manera en que habría que abordar el racismo y otras formas de discriminación exacerbadas por la pandemia. Su grupo apoya el proyecto de decisión, pero se opone a finalizar las negociaciones sobre el documento final antes de la reunión de la Conferencia, porque, para obtener un amplio apoyo, el documento final debe considerarse como el resultado de un esfuerzo conjunto en el que se incorporan aportaciones formuladas durante la reunión de la Conferencia.
- 113. El portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera el llamado de su grupo para que la OIT asuma un fuerte liderazgo en el contexto de la recuperación de la pandemia, y recuerda que la aplicación acelerada y focalizada de la Declaración del Centenario como el medio para lograr la recuperación es el elemento fundamental del documento final. A pesar de las enriquecedoras discusiones que se han celebrado, el documento examinado no responde a las expectativas del Grupo de los Empleadores. Es un texto demasiado largo y no contiene referencias esenciales de la Declaración del Centenario o contiene referencias desvirtuadas. No menciona el liderazgo de la OIT ni su participación en ámbitos clave de la recuperación —tales como los de las competencias, la productividad y las empresas sostenibles— ni reconoce el importante papel del sector privado y de los interlocutores sociales. El documento final no debería limitarse a enunciar los compromisos de los Estados Miembros, sino concentrarse en los elementos esenciales de los que debería ocuparse la OIT. No debe reinterpretar ni hacer extrapolaciones de la Declaración del Centenario, la cual debe ser la base de la recuperación. Si bien algunos de los aspectos incluidos en el documento, tales como el refuerzo de los contratos sociales, la transparencia salarial y el establecimiento de categorías de trabajadores, constituyen temas interesantes de debate, no guardan relación con el objetivo que se espera del documento final.

- 114.** El componente básico D, sobre el papel de la OIT en la recuperación centrada en las personas, debería contener una referencia específica a la necesidad de contar con entornos propicios para las empresas y proponer una estrategia integral y coherente de toda la Oficina para proponer el crecimiento de la productividad. Esa estrategia debería abarcar una amplia gama de aspectos, incluyendo el intercambio de conocimientos e investigaciones sobre los factores que impulsan una productividad y un crecimiento favorables a la creación de empleos decentes. En esa sección se deberían incluir propuestas para mejorar el apoyo prestado a los mandantes en los ámbitos de la tecnología digital y otras tecnologías, el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente. Concretamente, se debería proponer una estrategia en materia de competencias que aborde aspectos clave de la recuperación y que, entre otras cosas, garantice un acceso más equitativo a una educación de alta calidad, reduzca la brecha de competencias y fomente el aprendizaje digital. El componente básico D también debería preconizar el establecimiento de medidas de política focalizadas e integradas para fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La omisión del diálogo social de esa sección es sorprendente, dado que es un principio fundamental y distintivo de la labor de la OIT.
- 115.** En el componente básico D se debería expresar la necesidad de adoptar un enfoque coherente para establecer las prioridades e incorporar las estrategias en materia de informalidad, y contemplar las maneras de abordar la puesta en práctica de ese enfoque; la OIT podría hacer una contribución importante a ese respecto, incluso estableciendo alianzas de colaboración con otras partes interesadas. Por último, en esa sección se debería prever una estrategia para promover la transición a la formalidad acorde con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), incluyendo a través de una iniciativa innovadora multipartita de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo. Las consideraciones y los compromisos previstos en los componentes básicos B y C deberían estar en consonancia con la Declaración del Centenario a fin de elaborar un documento final significativo que refleje el papel de liderazgo que la OIT debería y deberá desempeñar en el proceso de recuperación descrito en el componente básico D.
- 116. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de Marruecos señala que la pandemia de COVID-19 ha expuesto problemas preexistentes, planteado cuestionamientos sobre la resiliencia y la inclusividad de las políticas públicas y los sistemas de crecimiento y ha sacado a la luz la desigualdad. Ha revelado la necesidad de contar con una hoja de ruta práctica y operacional que permita definir las prioridades nacionales y formular respuestas sostenibles a la pandemia. Por esta razón, es necesario hacer más hincapié en los aspectos prácticos; algunas medidas previstas en el documento trascienden el alcance de la recuperación pospandemia.
- 117.** El documento final será aún más pertinente si se incluyen los datos de la OIT sobre el mundo del trabajo. El grupo de África toma nota con interés del lugar destacado que se da a la cooperación con el fin de garantizar que todos los países puedan acceder a recursos que los ayuden a recuperarse de la pandemia y a aplicar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). El orador insta a la OIT a que proporcione asistencia a los países cuyas economías se han visto particularmente afectadas y a que, entre otras cosas, incluya en el documento final medidas específicas y prácticas para desarrollar sistemas de protección social y promover el empleo y la transición a la economía formal.
- 118.** Su grupo pide a la OIT que colabore con los organismos pertinentes de las Naciones Unidas, en particular con la Organización Mundial de la Salud, para mitigar el impacto

de la pandemia en la SST y para promover la recuperación económica. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

- 119. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados pide que se elabore un nuevo proyecto de documento final, más breve y conciso. A la lista de impactos enumerados en la sección A del anexo se podrían añadir la agravación de las desigualdades y de la injusticia social, y los efectos desproporcionados de la pandemia sobre las personas más vulnerables, en particular las mujeres. La sección B debería contener una breve síntesis sobre el carácter central y la pertinencia de la Declaración del Centenario, mientras que la sección C debería reestructurarse como un conjunto de políticas y medidas, concisas y fáciles de comunicar, formuladas de acuerdo con el cuidadoso equilibrio de la Declaración. Es muy importante que esas medidas sean pertinentes para los interlocutores sociales como agentes de la recuperación, así como para los Gobiernos. En la sección C también se debería hacer más hincapié en la cooperación internacional y regional, la coherencia de las políticas, la necesidad de abordar todas las dimensiones del desarrollo, y una mayor afirmación de la perspectiva de género. En la sección D se debería describir brevemente la ventaja comparativa de la OIT y su papel específico para promover una respuesta mundial en el mundo del trabajo a través de la cooperación, el apoyo de los mandantes y la promoción de la coherencia de las políticas a nivel internacional, sobre la base de la hoja de ruta y la Declaración del Centenario.
- 120. Hablando nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de Bangladesh dice que, para avanzar hacia una recuperación centrada en las personas de la crisis de la COVID-19, es necesario: reforzar la colaboración internacional para asistir a los países en desarrollo en sus esfuerzos por garantizar la justicia social; alentar a los Gobiernos y al sector privado a fin de salvaguardar las industrias intensivas en empleo y asegurar la protección de los empleos de las personas más afectadas por la crisis y los derechos de los trabajadores; redoblar los esfuerzos para facilitar la cooperación entre los Estados Miembros a fin de proporcionar medios tecnológicos asequibles que propicien el empleo productivo y reducir las brechas en materia de competencias; y adaptar los esfuerzos de la OIT a fin de abordar cuestiones tales como las diferencias socioeconómicas, la cultura del trabajo y la fortaleza macroeconómica de los países a fin de lograr una rápida recuperación. Todos los mandantes deberían concertarse en las consultas sobre el proyecto de documento final a efectos de alcanzar un consenso antes de la 109.^a reunión de la Conferencia. Sería interesante conocer las opiniones de otros grupos no solo acerca del contenido del documento, sino también acerca de las modalidades específicas propuestas para alcanzar el consenso.
- 121.** Con respecto a la estructura del documento, antes de la primera parte, debería añadirse un párrafo introductorio para presentar el propósito y el objetivo del documento, y los cuatro componentes básicos. Es esencial promover un mayor compromiso a través de una participación más activa de los interlocutores sociales e incluir a las comunidades locales en la lista de trabajadores vulnerables de la sección C. En la sección D debería incluirse una referencia más clara al papel que desempeña la OIT en la prestación de apoyo a los interlocutores sociales. El orador subraya la importancia de la labor multilateral a nivel internacional, nacional y regional cuando se examine el papel de la OIT en la consecución de la Agenda 2030. El documento final debería incluir medidas claras y tangibles, y orientaciones sobre la manera en que la OIT y los Estados Miembros de la OIT podrían llevarlas a cabo. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 122. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que es importante que el texto introductorio del documento refleje las enseñanzas

extraídas de la pandemia y las oportunidades disponibles para reconstruir mejor. El documento debería ser práctico y aportar un valor añadido. A fin de garantizar el máximo impacto, es necesario que la Oficina elabore una declaración de política clara y concisa, y un anexo centrado en las medidas, incluyendo un menú de opciones de política específicas que tengan en cuenta el lenguaje utilizado en el Pacto Mundial para el Empleo. Enunciar estas opciones en un marco de respuesta, recuperación y resiliencia permitirá garantizar que el documento sea pertinente para las diferentes respuestas a la pandemia. Las opciones de política deberían inscribirse en el marco de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Entre los componentes básicos y las opciones de política, se debería mencionar de manera expresa la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, incluso en las cadenas mundiales de suministro, así como la promoción de los principios y derecho fundamentales en el trabajo. Sería necesario seguir adelante con los trabajos para examinar las repercusiones que tendrán las disposiciones que se adopten en la próxima reunión de la Conferencia sobre la adopción del documento final.

123. Hablando en nombre del grupo de Europa Oriental, una representante del Gobierno de Polonia indica que, si bien su grupo está satisfecho con la estructura del documento propuesto, considera necesario formular mensajes de política más claros y más orientados a la acción, comprensibles y aplicables para todos los mandantes de la OIT y las personas fuera de la Organización. La OIT debería asumir un liderazgo firme en la comunidad internacional, brindando orientaciones de política para una recuperación centrada en las personas tras la crisis de la COVID-19. El documento debería hacer más hincapié, e incluir medidas más centradas, en los siguientes temas: la situación de los jóvenes afectados por la pandemia que tienen un acceso limitado al mercado de trabajo, y la readaptación y el perfeccionamiento profesionales y los sistemas de protección de la seguridad social. Asimismo, se debería hacer más hincapié en la creación de empleo, en particular en la economía digital y la economía verde, y en la protección las personas ocupadas en nuevas formas de trabajo, como la economía de plataformas digitales. Durante la pandemia y la pospandemia se debería dar prioridad a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones y tipos de empleo, así como a las medidas de prevención, el diálogo social y los derechos de los trabajadores relacionados con estas cuestiones. Para concluir, la oradora señala que su grupo apoya el proyecto de decisión.

124. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, una representante del Gobierno de Alemania dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Noruega, y Georgia suscriben su declaración. En el documento final no se abordan suficientemente, y en algunos casos en absoluto, cuestiones fundamentales como las cadenas mundiales de suministro, el diálogo social transfronterizo, la transición digital y las brechas digitales, y las funciones normativa y de control de la OIT. Hay otras cuestiones específicas que requieren medidas adaptadas y oportunas, a saber, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, las condiciones de trabajo en las cadenas mundiales de suministro, la precariedad de los empleos en las economías de plataformas digitales e informales y el impacto desproporcionado de la pandemia sobre las mujeres y los jóvenes en el mundo del trabajo. Sería útil saber de qué manera la Oficina y los mandantes prevén vincular el documento final con los resultados de las comisiones técnicas de la Conferencia, y de qué forma la OIT se implicará a nivel mundial y sobre el terreno con el sistema de las Naciones Unidas a fin de promover el programa orientado a la acción. También sería conveniente conocer qué medios empleará la Oficina para que el documento dé a la OIT la visibilidad necesaria a nivel internacional. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

- 125. Hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**, un representante del Gobierno de Tailandia dice que las respuestas regionales son esenciales para la recuperación, habida cuenta de que los Estados Miembros están tratando de reabrir las fronteras y de revitalizar las cadenas mundiales de suministro. Por esta razón, su grupo alienta a la OIT a que intensifique su labor a nivel regional por conducto de las oficinas regionales y a que siga colaborando de manera proactiva con organizaciones regionales para avanzar con la formulación de respuestas a la crisis. Se debería reforzar la dimensión regional mencionada entre los elementos del posible documento final y en los componentes básicos. Para finalizar, el orador indica que está de acuerdo con el proyecto de decisión.
- 126. Hablando en nombre de los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia)**, una representante del Gobierno de Finlandia pone de relieve el papel crucial que tiene la igualdad de género en las distintas iniciativas y políticas puestas en marcha durante la crisis y previstas en el proceso de recuperación. Asimismo, valora positivamente las tareas emprendidas con el fin de que la SST se convierta en un principio y derecho fundamental en el trabajo. Las medidas de política, como la readaptación y el perfeccionamiento profesionales, deberían dirigirse específicamente a los jóvenes, las mujeres, los trabajadores que perciben salarios bajos y tienen pocas competencias profesionales, y aquellos que desempeñan actividades precarias e informales, así como a otros grupos vulnerables. La cooperación tripartita a nivel nacional y el diálogo social son herramientas útiles a la hora de adoptar y aplicar políticas dirigidas a abordar las repercusiones de la pandemia. En este contexto, el cumplimiento de la Declaración del Centenario es más urgente que nunca.
- 127. Una representante del Gobierno de Etiopía** expresa su satisfacción con el documento final propuesto, el cual permitirá a la OIT sacar provecho de todo el potencial de la Declaración del Centenario. Las medidas adoptadas por su Gobierno para hacer frente a la pandemia de COVID-19 incluyen el establecimiento de protocolos en el lugar de trabajo, subsidios salariales y bancos de alimentos, y la distribución de equipos de protección personal. Ahora bien, muchos países carecen de recursos y de capacidad institucional suficientes, realidad que debe tenerse presente en el documento final. La pandemia de COVID-19 representa una amenaza para los avances alcanzados en materia de trabajo decente, justicia social y la consecución de los ODS. La OIT debe intensificar su colaboración con el sistema multilateral a fin de movilizar recursos para apoyar los esfuerzos de recuperación de los mandantes. La oradora respalda el proyecto de decisión.
- 128. Un representante del Gobierno de Barbados** explica que su país está viviendo un periodo de aumento del desempleo, cierre de empresas, crecimiento de la informalidad e incremento del número de personas que se encuentran en el umbral de la pobreza. Los pequeños Estados insulares en desarrollo se han visto especialmente afectados por la pandemia, y cualquiera que sea la respuesta mundial que se formule, deberá satisfacer las necesidades de todos los países. El diálogo social ha sido un eje fundamental de la respuesta y las políticas de recuperación nacionales de su Gobierno, y se han aplicado medidas para mitigar el impacto de la pandemia, sobre todo en el sector del turismo. A pesar del apoyo que ofrece el sistema nacional de protección social, la economía informal está ganando terreno, lo cual puede generar déficits de trabajo decente. Este problema no debe pasarse por alto, y deben asignarse recursos para desarrollar iniciativas de formalización. El orador agradece a la Oficina que haya incluido las prioridades de los pequeños Estados insulares en desarrollo en los componentes básicos. El orador alienta a los Estados Miembros a involucrarse en las iniciativas

requeridas para impulsar una recuperación centrada en las personas, sobre la base de la Declaración del Centenario.

- 129. Un representante del Gobierno de China** afirma que, ante la situación provocada por la pandemia, su Gobierno ha reducido los impuestos y las tasas, ha otorgado prioridad al empleo y ha ampliado la protección social, entre otras medidas, con el fin de mantener un nivel de empleo estable y de proteger los derechos de los trabajadores. Celebra la creación de la serie titulada *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*, así como otros elementos de la respuesta aportada por la Organización a la COVID-19, los cuales han ayudado a su Gobierno a desarrollar políticas adecuadas. La oradora dice que la Oficina debería seguir desempeñando un papel relevante en la recuperación de la pandemia y que está de acuerdo con el documento final propuesto. En este documento se deberían destacar también los problemas existentes que se han visto agravados por la pandemia y aquellos que han surgido ahora, también se deberían incluir recomendaciones factibles. Igualmente, en el texto se debería tomar en consideración el hecho de que la recuperación no es uniforme en todos los Estados Miembros y resaltar la importancia de la sostenibilidad para proteger el futuro del trabajo. Es importante que el documento haga énfasis en la necesidad de que se mantenga una cooperación multilateral tripartita para el éxito de la recuperación. La oradora alienta a la Oficina a que tome en consideración las observaciones de los Estados Miembros al preparar el proyecto de documento final y dice que apoya el proyecto de decisión.
- 130. Un representante del Gobierno de Chile** afirma que la OIT debe seguir desempeñando una función de liderazgo en el fomento de la coordinación entre las organizaciones internacionales y de la coherencia de las políticas sobre el futuro del trabajo centrado en las personas. Considera especialmente importante que se generen conocimientos en el contexto de la pandemia de COVID-19, y menciona al respecto la serie *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. La respuesta de la OIT debe ser sucinta, inspiradora y agregar valor en el mundo del trabajo, orientarse a un futuro del trabajo centrado en las personas, estar bien estructurada, basarse en la Declaración del Centenario, comprender un proceso de consulta claro y transparente e, idealmente, debería concertarse antes de la 109.ª reunión de la Conferencia.
- 131.** Es posible que el mundo siga padeciendo los efectos de la pandemia en el futuro, con repercusiones en múltiples aspectos de la sociedad, como la salud, la educación y el trabajo. El Gobierno de Chile participa en la creación de una herramienta global de preparación y respuesta frente a las pandemias, cuya finalidad es reforzar la colaboración multilateral entre los Estados a nivel de todos los elementos de dicho proceso. En el plano nacional, las autoridades han puesto en marcha medidas para abordar las repercusiones de la COVID-19, como leyes sobre la protección del empleo, el teletrabajo y los subsidios de empleo.
- 132. Un representante del Gobierno de la República de Corea** elogia la serie titulada *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*, e indica que esta publicación ha ayudado a dar una respuesta sistemática a la crisis de empleo sin precedentes que azota el planeta. El documento final propuesto debería proporcionar directrices a los países para superar la crisis. El diálogo social es clave para aplicar las orientaciones internacionales a escala nacional, por lo que debería constituir un elemento esencial de dicho documento. La respuesta a la COVID-19 en la República de Corea ha sido desarrollada a través del diálogo y de un acuerdo tripartito. La Asamblea Nacional ha aprobado proyectos de ley para ratificar los convenios fundamentales de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que continuarán reforzando el

diálogo social. El orador señala que su país está dispuesto a compartir su experiencia y sus conocimientos, y, por último, apoya el proyecto de decisión.

- 133. Un representante del Gobierno del Reino Unido** destaca la oportunidad que se presenta a los países para trabajar juntos con el fin de demostrar el liderazgo tripartito y multilateral de la OIT en la escena mundial. Su Gobierno aprovechará la presidencia del G7 para diseñar un programa de recuperación internacional que genere empleo, prosperidad y bienestar para todos. Es imperativo disponer de un marco de respuesta, recuperación y resiliencia con arreglo al cual sea posible clasificar las acciones de política según la fase de la respuesta a la pandemia en la que se encuentre un país. El documento final tiene que agregar valor y debería incluir una breve declaración enunciativa de los compromisos, que vaya seguida por un anexo orientado a la acción. El texto brinda una oportunidad para que la OIT y los mandantes trabajen juntos y aprendan unos de otros con miras a desarrollar respuestas económicas globales que sean eficaces en la actual situación de pandemia.
- 134. Un representante del Gobierno del Brasil** dice que su Gobierno está trabajando arduamente para superar las múltiples repercusiones de la pandemia de COVID-19; concretamente, ha establecido programas de emergencia para transferir dinero en efectivo, ha adoptado un sistema de jornadas laborales reducidas para preservar empleos, ha flexibilizado las normas en materia de teletrabajo, ha adoptado un mecanismo de pago digital de las prestaciones por desempleo y ha difundido directrices dirigidas a los empleadores y los trabajadores. El orador expresa su satisfacción con el documento final propuesto, en particular con la inclusión de referencias a iniciativas para abordar la desigualdad de género, el desempleo juvenil, la informalidad y el acceso a sistemas de protección social. Destaca el papel del sector privado en la promoción del empleo y la recuperación económica, y la necesidad de dar apoyo a las pequeñas y medianas empresas. No obstante, el documento final debe ser más conciso y centrarse en el mandato fundamental de la OIT y en su ventaja comparativa para aplicar la Declaración del Centenario.
- 135. Un representante del Gobierno de Suiza** celebra que en el documento final se pongan de relieve la resiliencia, la continuidad de la actividad empresarial y la seguridad de los ingresos, y que se haga referencia a las cadenas mundiales y nacionales de suministro. Sin embargo, siguen faltando referencias en relación con la capacidad empresarial, la productividad, la digitalización y el desarrollo de cadenas de valor. El impacto de la COVID-19 en todo el planeta exige una respuesta global, y la OIT debe desempeñar una función de liderazgo en la óptica de reconstruir mejor. No obstante, es fundamental colaborar con otras organizaciones internacionales, y la Oficina debe detectar sinergias con otras partes interesadas. Las discusiones en el Consejo de Administración sobre la coherencia en el sistema multilateral podrían aportar orientaciones útiles y traducirse en medidas concretas para la sección D del documento. El documento debería redactarse de una manera que permita obtener el refrendo de otras organizaciones internacionales. La Oficina debe definir el proceso de consultas sin demora, ya que los mandantes necesitan un tiempo de preparación para que la Conferencia pueda adoptar una respuesta conjunta firme y decisiva.
- 136. Una representante del Director General** (Directora General Adjunta de Políticas) toma nota con satisfacción de las directrices que brinda el Consejo de Administración sobre los componentes básicos del documento final y aguarda con entusiasmo comenzar a trabajar con los mandantes en la perspectiva de cumplir sus expectativas y ofrecer una respuesta global centrada en las personas, sostenible, inclusiva y resiliente, en el marco de la Declaración del Centenario.

- 137.** Se seguirán realizando consultas con respecto al documento final, de modo que en la 109.ª reunión de la Conferencia se pueda adoptar un documento vinculante que sea práctico, concreto, sucinto y orientado a la acción, con miras a impulsar los esfuerzos mundiales para la recuperación. La oradora indica que el debate refleja la importancia que el Consejo de Administración atribuye a las cadenas de suministro, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, el género, la productividad, las competencias profesionales, la informalidad, la SST, la protección social y los procesos de transición a las economías digital y verde, entre otras cuestiones. La Oficina se ha comprometido a incluir el mayor número posible de prioridades señaladas por los grupos, tratando a la vez de que el documento final siga siendo conciso y pueda llevarse a la práctica. Reconoce la necesidad de formular mensajes de política específicos y orientados a la acción, que sean comprensibles y se puedan aplicar también para personas ajenas a la esfera de la OIT. Considera fundamental la colaboración con otras organizaciones internacionales para lograr la coherencia de las políticas e impulsar el programa de recuperación, y esta colaboración está vinculada con el debate sobre la coherencia en el sistema multilateral. En efecto, es necesario subrayar el papel de la OIT y brindar apoyo a sus mandantes para que puedan dar respuesta a los desafíos con los que se ven confrontados.
- 138.** En cuanto a las próximas etapas, la Oficina preparará un proyecto de texto que servirá de base para las consultas tripartitas. En la reunión actual se llevarán a cabo otras consultas informales con el propósito de analizar la forma de alcanzar el consenso y de desarrollar un proceso para la discusión del documento durante la reunión de la Conferencia. La Oficina está preparada para agilizar las labores a fin de poder contar con el tiempo y el espacio necesarios para la celebración de consultas productivas.
- 139. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce que las expectativas en relación con el documento final son elevadas, pero dice que el mensaje de la reunión es esperanzador. Se felicita particularmente del respaldo que ha obtenido la idea de reconocer de manera más clara el diálogo social. Los interlocutores sociales han llegado a un acuerdo en cuanto a la necesidad de establecer un programa de acción de la OIT más ambicioso. Su grupo está dispuesto a cooperar con la Oficina y los mandantes a fin de elaborar un documento final sólido.
- 140. El portavoz del Grupo de los Empleadores** se felicita por esta enriquecedora discusión, de la que se desprende que aún queda mucho por hacer para responder a las expectativas manifestadas. Reitera la importancia de incluir el diálogo social, el papel de la OIT, el apoyo a los mandantes y los mensajes orientados a la acción pertinentes.

Decisión

- 141. El Consejo de Administración brinda orientaciones con respecto a los componentes básicos de un posible documento final sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas, que se detallan en el anexo del documento GB.341/INS/4, y solicita a la Oficina que prepare un proyecto de documento final para someterlo a consultas.**

(GB.341/INS/4, párrafo 12)

5. 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 (GB.341/INS/5 (Rev. 2))

- 142.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 25 de febrero de 2021. La Oficina proporciona aclaraciones e información adicional para responder a las preguntas formuladas en dicha reunión.
- 143. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) explica que los datos que figuran en el documento se han actualizado con información hasta el 31 de enero de 2021. En cuanto a las ratificaciones más recientes de los convenios fundamentales, indica que, gracias a la ratificación de Tonga, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) se convirtió en el primer convenio de la OIT en lograr la ratificación universal.
- 144.** En respuesta a una pregunta del Grupo de los Trabajadores, la oradora afirma que la Oficina continúa adelante con su campaña para promover la ratificación de todos los convenios fundamentales. En el proyecto de decisión se menciona el trabajo forzoso porque el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (el Protocolo), es el instrumento de adopción más reciente, por lo que tiene menos ratificaciones que otros convenios fundamentales y es necesario seguir promoviéndolo. Sin embargo, no debe considerarse que esa referencia debilita los esfuerzos desplegados para lograr la ratificación de los demás convenios fundamentales. En vista de que 49 Estados Miembros han ratificado el Protocolo, solo falta una ratificación para cumplir la meta establecida por la campaña «50 por la libertad». Es posible lograr esa ratificación adicional antes de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 145.** Para paliar las dificultades a que se enfrentan los Estados Miembros al presentar sus memorias anuales y ayudarlos a cumplir esa obligación, la Oficina está desarrollando un nuevo formato de presentación de memorias en línea y una aplicación informática, lo que facilitará en gran medida el acceso a la información proporcionada por los Estados Miembros y el intercambio de buenas prácticas. Las solicitudes de asistencia técnica de los Estados Miembros deben ser más específicas y proporcionar a la Oficina información suficiente para poder hacer un seguimiento adecuado.
- 146.** La oradora indica que se distribuirá una versión revisada del documento para la votación por correspondencia.
- 147.** En respuesta a una pregunta sobre la posible necesidad de modificar el apartado *b)* del proyecto de decisión a fin de dejar constancia de que el documento se actualizó después de marzo de 2020, la oradora afirma que no es necesario porque el periodo examinado sigue siendo el mismo, aun cuando se ha añadido información actualizada.
- 148.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia, en el entendido de que la Oficina publicará una versión revisada del documento en la que se corregirá un error en el párrafo 56 relativo a Belarús y se modificará el proyecto de decisión para reflejar las orientaciones proporcionadas por los miembros del Consejo de Administración durante la reunión de información.
- 149.** La decisión que figura en el documento GB.341/INS/5 (Rev. 1) se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 14 de abril 2021.

Decisión

150. El Consejo de Administración, por correspondencia:

- a) toma nota de la información presentada en el examen anual en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2019;
- b) invita a la Oficina a que intensifique el apoyo que presta a los Estados Miembros para asegurar la presentación puntual de memorias sobre todos los convenios fundamentales y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que no hayan ratificado, y a que proporcione asistencia técnica para superar los obstáculos que impiden la ratificación, y
- c) reitera su apoyo a la movilización de recursos a fin de que se siga prestando asistencia a los Estados Miembros en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, inclusive mediante la ratificación universal de todos los convenios fundamentales y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

(GB.341/INS/5 (Rev. 2), párrafo 143)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁴

- 151. El Grupo de los Trabajadores** manifiesta su preocupación por el hecho de que, en el periodo examinado, la tasa de presentación de memorias disminuyó en un 31 por ciento con respecto a 2018, e insta a la Oficina a redoblar sus esfuerzos para mejorar dicha tasa y a prestar asistencia técnica sobre el nuevo sistema de presentación de memorias en línea. La tasa de presentación de memorias sobre los Convenios núms. 87 y 98 ha disminuido en un 16 y un 3 por ciento, respectivamente; hay que tomar medidas urgentes al respecto, teniendo en cuenta que ambos convenios siguen siendo los convenios fundamentales menos ratificados, pese a que se trata de derechos habilitantes. Se insta a los Gobiernos a que presenten sus memorias anuales sobre todos los convenios fundamentales y a que superen los obstáculos a la ratificación.
- 152.** La ratificación universal del Convenio núm. 182, las 22 ratificaciones del Protocolo recibidas entre el 15 de enero de 2019 y el 31 de enero de 2021, y la reciente ratificación del Protocolo por Sudán, gracias a la que pudo cumplirse la meta inicial establecida por la campaña «50 por la libertad», son pruebas de que la campaña de ratificación permite conseguir resultados significativos. Sin embargo, es preocupante que, sin contar el Protocolo, se necesiten 114 ratificaciones de un total de 41 Estados Miembros para alcanzar el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios fundamentales. Debe tomarse en serio el compromiso de lograr la ratificación y aplicación universales de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que asumió la Conferencia Internacional del Trabajo en las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2017), las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo (2018) y la Declaración del Centenario. Se insta a los Estados Miembros que aún no han ratificado los Convenios núms. 87 y 98, en particular a aquellos que han indicado que la ratificación es poco probable o que no han

⁴ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

notificado su intención al respecto, a que respeten su compromiso renovado en el marco de la Declaración del Centenario. La Oficina debe intensificar el apoyo y la asistencia técnica que presta para hacer realidad la meta de la ratificación universal en el plazo más breve posible. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.

153. **El Gobierno de Italia** pone de relieve la importancia fundamental de los Convenios núms. 87 y 98 y la necesidad de que la OIT preste especial atención a la promoción eficaz de su ratificación.
154. **En nombre del Canadá, Nueva Zelandia y el Reino Unido**, el Gobierno de los Estados Unidos de América señala que, si bien en el documento se reconoce la labor realizada por los Gobiernos para hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, no se facilita información sobre los déficits persistentes o sistémicos en materia de derechos laborales en el mundo. La información sobre las vulneraciones graves de los derechos laborales fundamentales también es decisiva al examinar las tendencias registradas con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
155. El trabajo forzoso es un problema grave en el mundo entero. Actualmente, algunos Estados Miembros de la OIT incurren en prácticas sistémicas de trabajo forzoso promovidas por el Estado, lo que representa un grave incumplimiento del compromiso adquirido por todos los Estados Miembros de la OIT de eliminar todas las formas de trabajo forzoso.
156. La OIT debe seguir marcando la pauta en la atención de los principales problemas relacionados con los derechos laborales en todo el mundo. La Oficina debe encontrar maneras de detectar y solucionar los déficits graves y persistentes en materia de derechos laborales en los contextos que no se prevén en el documento o en el sistema de control de la OIT, ya sea mediante el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Declaración de 1998), la colaboración con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la labor de la Alianza 8.7 o alguna otra modalidad, y someter las opciones al Consejo de Administración para su consideración. Se agradece la valiosa contribución de los interlocutores sociales a ese respecto y se pide a la Oficina que examine en qué medida las organizaciones de interlocutores sociales informan sobre la aplicación de la Declaración de 1998.
157. El trabajo forzoso impuesto por el Estado a grupos vulnerables y minorías —y en particular a los trabajadores rurales— en sectores como la agricultura y la confección, así como los traslados masivos de personas que realizan trabajo forzoso, son motivos de profunda preocupación. Lo mismo puede decirse del vínculo existente entre el trabajo forzoso y otras violaciones y abusos de los derechos humanos, como las detenciones arbitrarias masivas en algunas regiones.
158. Para eliminar el trabajo forzoso, son fundamentales la atención internacional y el liderazgo y la experiencia de la OIT. En virtud de la Declaración de 1998, todos los Miembros deben promover y hacer realidad la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio. Ese objetivo debe ser una prioridad para la OIT. Convendría que el Consejo de Administración examinara de nuevo esta cuestión, abordando casos concretos.
159. En la declaración realizada en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros** se indica que la República de Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Islandia, Noruega y el Japón suscriben la declaración. En vista de la alarmante lentitud de las ratificaciones conseguidas el año anterior, se alienta a la OIT a redoblar sus esfuerzos para lograr la ratificación y aplicación universales de los convenios fundamentales a fin

de, entre otras cosas, cumplir los ODS. En 2017, la región de Europa y Asia Central fue la primera en conseguir la ratificación universal. La Unión Europea respalda la intensificación de la labor llevada a cabo en otras regiones en pro de la ratificación, de conformidad con los compromisos asumidos en la Declaración del Centenario, y espera que los Estados que aún no han ratificado algunos convenios fundamentales se esfuercen más por promover, respetar y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- 160.** Habida cuenta de que 2021 fue declarado Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil, la ratificación universal del Convenio núm. 182 resulta oportuna y constituye un importante avance que pone de manifiesto la función fundamental de la OIT en la labor mundial para la consecución de los ODS. Es imperativo trabajar por la aplicación plena del Convenio núm. 182 y la ratificación más amplia del Convenio núm. 138.
- 161.** Al igual que el trabajo infantil, el trabajo forzoso sigue generando una gran preocupación que la pandemia de COVID-19 ha agudizado, en particular con respecto a los grupos vulnerables y las minorías. La prevalencia del trabajo forzoso constituye una violación grave de los derechos humanos. Acabar con este flagelo requiere una movilización renovada, y debe ser una prioridad para la OIT y sus Estados Miembros, que se han comprometido a eliminar el trabajo forzoso y obligatorio en virtud de la Declaración de 1998. Basándose en sus funciones normativas, de control y de desarrollo, la OIT debe intensificar su contribución a la erradicación del trabajo forzoso de aquí a 2030, lo que marcaría un importante hito en la aplicación de la Agenda 2030, a través de, por ejemplo, la promoción de la ratificación universal y la aplicación plena y efectiva de los Convenios fundamentales núms. 29 y 105, así como del Protocolo. La Unión Europea considera prioritarios los compromisos adquiridos para aplicar dichos convenios en el marco de sus relaciones multilaterales. Si bien celebra la consecución de la meta establecida por la campaña «50 por la libertad», es necesario avanzar con mayor velocidad. Deben fijarse metas más ambiciosas, como pedir a todos los países que ratifiquen y apliquen el Protocolo y colaboren mutuamente para lograr un mundo sin trabajo forzoso.
- 162.** La Unión Europea acoge con satisfacción las alianzas entabladas por la OIT en apoyo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como las actividades llevadas a cabo en el marco de la Alianza 8.7 para maximizar los resultados relativos a la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso. Expresa su preocupación por el hecho de que los Convenios núms. 87 y 98 sigan siendo los convenios fundamentales menos ratificados y por la falta de diálogo social significativo y eficaz que ello implica. Asimismo, acoge favorablemente las actividades de promoción y asistencia técnica dirigidas a los Gobiernos y a los interlocutores sociales, y alienta a que se realicen más actividades con tal fin. El diálogo social es fundamental para lograr una recuperación sostenida, justa y resiliente de la crisis de la COVID-19.
- 163.** La Unión Europea lamenta que la tasa de presentación de memorias haya disminuido en un 31 por ciento, como señala la Oficina, pues las memorias anuales de los Estados Miembros son una herramienta fundamental para evaluar el cumplimiento de la obligación de los Miembros de la OIT de promover, respetar y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Pide que se aumente la visibilidad de la información contenida en las referencias por país establecidas a partir de las memorias anuales, y acogería con satisfacción que la Oficina evalúe la tasa de presentación de informes por las organizaciones de interlocutores sociales. La Unión Europea apoya el proyecto de decisión.

6. Seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (GB.341/INS/6)

- 164.** El Consejo de Administración tiene ante sí una enmienda al apartado *a)* del proyecto de decisión, propuesta por el Grupo de los Empleadores y distribuida por la Oficina, que tiene por objeto añadir «como herramienta de planificación, que el Consejo de Administración podrá examinar y modificar en función de los progresos alcanzados» después de «procedimiento por etapas revisado».
- 165.** La portavoz del Grupo de los Empleadores, tras recordar que su grupo ha desempeñado un papel fundamental en la elaboración y establecimiento de la Declaración de 1998 y que la considera una herramienta de suma importancia, declara que no aceptará de ningún modo que se sugiera que la SST no es una cuestión fundamental para los empleadores o que estos no están empeñados en garantizar lugares de trabajo seguros y saludables. Su grupo se toma esta cuestión muy en serio y reconoce que la mejora de la SST redundará en interés de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores.
- 166.** El aplazamiento de la discusión sobre el procedimiento por etapas, debido a la cancelación de la 338.^a reunión del Consejo de Administración, y la decisión de no examinar esta cuestión en la 340.^a reunión no han restado importancia a este punto. A raíz de la pandemia de COVID-19 y teniendo en cuenta la complejidad y las considerables implicaciones del procedimiento por etapas dentro y fuera de la OIT, es aún más importante celebrar una discusión exhaustiva para determinar los posibles elementos básicos y forjar un consenso tripartito sólido sobre el modo de proceder. En el documento, la Oficina parece sugerir que ya se ha alcanzado un amplio consenso, pero no es así.
- 167.** El documento contiene información inexacta sobre las referencias a precedentes en los instrumentos constitucionales internacionales, regionales y nacionales. El Grupo de los Empleadores apoya el derecho a la vida y el derecho a la salud, a los que se hace referencia en esos textos, pero son conceptos diferentes a los de SST. En el documento solo se ofrecen dos opciones y no se efectúa un análisis adecuado de las oportunidades y riesgos que conllevan. Además, se centra en la propuesta de considerar la SST como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La oradora pide a la Oficina que presente otras propuestas alternativas en un documento ulterior, como la consideración de la SST en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Para lograr un consenso sobre esta cuestión, se necesitará el reconocimiento expreso de que la SST entraña un compromiso común y una responsabilidad compartida entre todos los mandantes tripartitos.
- 168.** Su grupo considera prematuro debatir la formulación de un posible principio y derecho fundamental en el trabajo relativo a las condiciones de trabajo seguras y saludables. El debate debería centrarse, más bien, en aclarar las cuestiones sustantivas y en comprender mejor las implicaciones de la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco actual o en cualquier otra propuesta. La oradora refuta el argumento de la Oficina según el cual los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo no pueden reconocerse como «convenios prioritarios» en el marco institucional actual debido a que ese término se utiliza específicamente para designar los «convenios

de gobernanza» en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. En dicha Declaración no se excluye la posibilidad de designar un convenio sobre seguridad y salud en el trabajo o sobre cualquier otro ámbito como convenio de gobernanza prioritario.

- 169. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda el claro mandato establecido en la Declaración del Centenario y en su correspondiente resolución, y considera que, a la luz de la pandemia, el Consejo de Administración debería haber inscrito un punto en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021) para incluir la cuestión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Grupo de los Trabajadores lamenta profundamente que en el documento se pase por alto la urgencia de la cuestión y se proponga simplemente efectuar un ajuste en el procedimiento por etapas, según el cual la Conferencia adoptaría una decisión sobre esta cuestión en 2022. El derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables ya ha sido reconocido como un derecho fundamental dentro y fuera de la OIT. También ha recibido la consideración de derecho habilitante. El Grupo apoya que se introduzca una enmienda en la Declaración de 1998, mediante la inserción de un principio y derecho adicional, con objeto de asegurar que el nuevo derecho quede amparado por el peso y la influencia de la Declaración de 1998.
- 170.** En cuanto a una posible formulación de las condiciones de trabajo seguras y saludables como principio y derecho fundamental en el trabajo, el Grupo de los Trabajadores prefiere la expresión «el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable», que pone el acento en la noción de protección contenida en la Constitución de la OIT. Sin embargo, también debería priorizarse la prevención. La participación y representación de los trabajadores y de sus representantes en el ámbito de la SST en todos los niveles pertinentes debería reconocerse como un elemento clave para asegurar unas condiciones de trabajo seguras y saludables. También es necesario definir, en los planos nacional y de empresa, los derechos de los trabajadores y las responsabilidades y deberes de los empleadores y de los Gobiernos. Aunque esos elementos no pueden integrarse en una formulación corta, deberían tenerse debidamente en cuenta. Por consiguiente, hay razones de peso para considerar el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) como la principal norma que dé expresión y contenido a este derecho fundamental. El Grupo de los Trabajadores apoya asimismo el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). Los Estados Miembros deberían aprovechar la asistencia técnica que se les brindará para ayudarles a aplicar el nuevo derecho fundamental una vez finalizada su inclusión. La integración de una versión revisada de la Declaración de 1998 en los acuerdos de libre comercio actualmente vigentes dependería de los Estados parte en dichos acuerdos. Del mismo modo, los países que apliquen un sistema generalizado de preferencias que contenga referencias a los principios y derechos fundamentales en el trabajo también tendrían que adoptar medidas específicas para incluir este nuevo derecho fundamental.
- 171.** El procedimiento por etapas debería reconsiderarse teniendo en cuenta que el trabajo decente solo puede lograrse si las condiciones de trabajo son seguras y no ponen en peligro la salud de los trabajadores. A ese respecto, la oradora subraya la importancia de responder lo antes posible en el ámbito internacional, incluido en la OIT, a la necesidad de asegurar el acceso universal a vacunas de alta calidad y que hayan sido probadas como parte del derecho fundamental a la SST. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración debería examinar no solo las cuestiones relacionadas con el proceso, sino también los elementos de un posible proyecto de documento final sobre el punto que se examinará en la 110.^a reunión de la Conferencia

(2022) y las disposiciones para la celebración de la discusión de la Conferencia. De esa forma, la labor preparatoria de la 110.^a reunión de la Conferencia podría estar lista en 2021, a fin de cumplir los compromisos contraídos en 2019, que se han vuelto ahora más apremiantes como consecuencia de la pandemia de COVID-19.

- 172.** La oradora señala con satisfacción que varias empresas mundiales, cuyos nombres enumera, han exhortado al Consejo de Administración a que aplique las propuestas destinadas a incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en junio de 2021; y confía en que el Grupo de los Empleadores sepa valorar la importancia de ese mensaje. Su grupo apoya el proyecto de decisión preparado por la Oficina y rechaza la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Tras destacar la necesidad de lograr avances con miras a que la Conferencia pueda adoptar una decisión en 2022, la oradora señala que la discusión actual no tiene por objeto determinar la conveniencia de establecer o no un derecho fundamental, sino determinar si se le podría dar la misma forma que tienen los demás derechos fundamentales. El Grupo de los Empleadores no ha ofrecido ninguna alternativa a las dos opciones propuestas por la Oficina.
- 173. La portavoz del Grupo de los Empleadores** plantea una cuestión de orden y dice que la portavoz del Grupo de los Trabajadores no ha respetado el principio de no divulgación de nombres de organizaciones que permitan identificar a empresas concretas en las discusiones del Consejo de Administración.
- 174. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** toma nota de la cuestión de orden.
- 175. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Senegal reitera el apoyo de su grupo a la Declaración del Centenario y a su correspondiente resolución. Su grupo acoge con agrado la oportunidad de lograr avances en los ámbitos de la justicia social y el trabajo decente, y podría apoyar toda propuesta destinada a incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, siempre que ello guarde coherencia con los principales instrumentos internacionales y regionales. La cuestión de la SST reviste una especial urgencia, ya que los trabajadores afrontan cada vez más riesgos profesionales y se siguen produciendo accidentes y enfermedades profesionales en los lugares de trabajo. Por consiguiente, el grupo de África solicita la asistencia de la Oficina para fortalecer las capacidades técnicas de las instituciones del mercado de trabajo en lo que respecta a la SST, incluida la prestación de apoyo a las instituciones de formación. Las modalidades para adoptar una decisión deberían determinarse con respecto a los principios del diálogo social y el tripartismo. El grupo de África prefiere la opción de enmendar la Declaración de 1998 mediante una decisión de la Conferencia, y apoya el proyecto de decisión tal como figura en el documento.
- 176. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia observa la necesidad de que los trabajos en este ámbito avancen sin más demoras y señala que el ASPAG está dispuesto a celebrar consultas entre reuniones y a recurrir a otras formas constructivas e innovadoras de avanzar para alcanzar un consenso. El procedimiento por etapas revisado constituye una forma de proceder razonable. Habida cuenta de que la Conferencia no podrá examinar esta cuestión antes de 2022, la Oficina debería aclarar las consecuencias que ello tendría en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2022) y en la decisión que tome el Consejo de Administración con respecto al orden del día de futuras reuniones de la Conferencia (GB.341/INS/3/1).
- 177.** Las preguntas y cuestiones planteadas por los mandantes deberían estudiarse detenidamente, por ejemplo, las repercusiones en los acuerdos de libre comercio y la

determinación de las normas del trabajo pertinentes. El ASPAG agradecería recibir más detalles con respecto a la indicación de que el reconocimiento formal de la SST como un principio y derecho fundamental en el trabajo, en caso de que se aprobara dicha opción, no tiene por qué realizarse de forma simultánea con la determinación de los convenios correspondientes. También agradecería recibir más información sobre las opciones existentes y sus repercusiones. La Oficina debería explicar de qué manera la labor del mecanismo de examen de las normas podría influir en todo reconocimiento futuro de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo como convenios fundamentales. El ASPAG está dispuesto a discutir con más detalle las cuestiones sustantivas, y apoya el proyecto de decisión.

- 178. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Irlanda observa que la discusión se encuentra todavía en sus albores y que la forma más eficiente y eficaz de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es mediante una enmienda a la Declaración de 1998, puesto que de esa forma se destacarían los vínculos con los cuatro principios fundamentales y se conferiría a la iniciativa un mayor peso y coherencia. El PIEM está de acuerdo en que no es necesario que el reconocimiento formal de un principio o derecho fundamental y la determinación de los convenios correspondientes se realicen de forma simultánea. El procedimiento por etapas no debería incidir en la aplicación de las recomendaciones del GTT del MEN en lo que respecta a la modernización y actualización de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.
- 179.** A la luz de las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en la aplicación del procedimiento por etapas, la versión revisada de dicho procedimiento y de su correspondiente calendario ofrece un buen marco para las siguientes etapas. El PIEM apoya la inclusión de este punto en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2022), y espera con interés examinar en la 343.^a reunión del Consejo de Administración el proceso y las formas que podría adoptar la decisión de la Conferencia, consciente de las posibles repercusiones de ello en el orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia, como se señala en el documento GB.341/INS/3/1. El PIEM apoya el proyecto de decisión, tal como figura en el documento.
- 180. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia, Noruega y Georgia suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan la iniciativa de reconocer las condiciones de trabajo seguras y saludables como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y preferirían lograr dicho objetivo mediante una decisión de la Conferencia de enmendar la Declaración de 1998, de manera que todos los principios queden en pie de igualdad. La enmienda debería limitarse al párrafo 2 de la Declaración. El Consejo de Administración podría determinar más tarde los convenios fundamentales correspondientes.
- 181.** Habida cuenta de la formulación utilizada en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, sería preferible la expresión «condiciones de trabajo seguras y saludables», que figura en la Declaración sobre la Justicia Social, en la Declaración del Centenario y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Si bien aún no es necesario adoptar una decisión sobre los convenios fundamentales pertinentes en la presente etapa, la Unión Europea y sus Estados miembros consideran que estos deberían ser el Convenio núm. 155 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

- 182.** La inclusión de un nuevo principio conllevaría la necesidad de ayudar a los Estados Miembros en el cumplimiento, la promoción y el ejercicio efectivo del mismo. Tras lamentar que el Grupo de los Empleadores haya presentado tardíamente su propuesta de enmienda, la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el procedimiento por etapas revisado y el proyecto de decisión que figura en el documento.
- 183. Hablando en nombre de ASEAN,** un representante del Gobierno de Tailandia apoya la aplicación de la Resolución sobre la Declaración del Centenario, y observa con interés que la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo no afectaría al alcance o contenido de los acuerdos de libre comercio actualmente vigentes ni a los sistemas generalizados de preferencias. La ASEAN es consciente de las consecuencias que la pandemia de COVID-19 ha tenido en la aplicación del procedimiento por etapas, y no tiene objeciones a los ajustes introducidos en dicho procedimiento. Para facilitar la celebración de una discusión sustantiva en la 343.^a reunión, la Oficina debería indicar explícitamente las repercusiones positivas y negativas de la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en la Declaración de 1998 y de la adopción de una declaración aparte. Asimismo, debería facilitarse información más detallada sobre el posible establecimiento de un mecanismo de seguimiento separado.
- 184. Un representante del Gobierno de Barbados** señala que las referencias a la SST que figuran en varios instrumentos internacionales, incluida la Constitución de la OIT, ponen de manifiesto que se trata de un derecho consagrado. Su Gobierno considera que elevar ese derecho a la condición de principio y derecho fundamental en el trabajo conferiría un nuevo impulso a los esfuerzos destinados a lograr la meta 8.8 de los ODS sobre la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros. Los Estados Miembros deben velar por que se cumplan las normas en el marco de los acuerdos comerciales, las actividades comerciales y las cadenas de suministro, teniendo en cuenta el requisito de asegurar entornos de trabajo seguros y saludables.
- 185.** En toda discusión sobre SST deberían examinarse los nuevos retos que afrontan los trabajadores en el contexto del teletrabajo, las modalidades de trabajo flexibles y el empleo transnacional. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto el inextricable vínculo que existe entre la SST y la salud pública, y no hay duda de que los sistemas de SST deben tener la resiliencia suficiente para responder a los retos actuales y futuros. No todos los Estados Miembros tendrán la capacidad de aplicar plenamente las medidas necesarias para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables. Los pequeños Estados insulares en desarrollo necesitarán asistencia técnica y de otro tipo a ese respecto, y la OIT deberá estar en condiciones de facilitar dicha labor. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 186. Un representante del Gobierno de Bangladesh** observa que la pandemia de COVID-19 ha supuesto un serio desafío para la SST, y manifiesta su apoyo a la Declaración del Centenario.
- 187. Un representante del Gobierno del Reino Unido** acoge con agrado que se preste atención a la cuestión de la SST, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19, y expresa su apoyo al procedimiento por etapas revisado. De llegarse a un acuerdo sobre la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, dicha inclusión debería efectuarse mediante una enmienda a la Declaración de 1998. No sería necesario determinar simultáneamente el convenio o los convenios correspondientes. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión en su versión inicial.

- 188. Un representante del Gobierno del Brasil**, tras destacar la enorme importancia que su Gobierno atribuye a la SST, señala que esta debería promoverse en todos los niveles de la OIT de diversas formas, con la colaboración de todos los mandantes. En el documento no se refleja plenamente la situación actual del debate en el seno del Consejo de Administración, en el que todavía no se ha llegado a un consenso. La inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo no es la única forma de abordar esta cuestión. La tasa de ratificación de los convenios correspondientes es muy inferior a la relativa a los convenios fundamentales vigentes en el mismo punto del proceso, lo que da a entender que la forma de proceder propuesta no es la más eficaz. Las discusiones sobre esta propuesta deberían proseguir, aunque todavía es pronto para adoptar una decisión final. El orador desearía recibir más información sobre sus repercusiones y sobre la búsqueda de alternativas. El Brasil apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 189. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** dice que su Gobierno apoya firmemente la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la urgente necesidad de tomar esa medida. Todos los trabajadores deberían tener derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable y a poder informar de los peligros sin temor a represalias. Su Gobierno apoya la opción de enmendar el párrafo 2 de la Declaración de 1998, lo que aseguraría que la SST recibe el mismo trato que los demás principios en el marco. El orador solicita información sobre la forma en que la Oficina prevé asegurarse de poder responder al aumento de la demanda de apoyo técnico en materia de SST, sobre todo desde el punto de vista presupuestario. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión en su versión inicial.
- 190. Una representante del Gobierno de México**, tras reiterar el compromiso de su Gobierno en favor de la SST, dice que el enfoque por etapas propuesto por la Oficina permitirá analizar todas las repercusiones de la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, habida cuenta de que puede tener importantes repercusiones en los marcos normativos nacionales y en los compromisos laborales y comerciales contraídos a escala internacional. En las reuniones futuras debería examinarse cómo podría llevarse a efecto ese derecho más allá de las normas, así como la relación entre el presente debate y el proceso de examen y actualización de las normas internacionales en materia de SST en las futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión en su versión inicial.
- 191. Una representante del Director General** (Directora General Adjunta de Políticas) dice que la pandemia ha reafirmado la importancia fundamental de la SST para proteger a los trabajadores, pero también para asegurar la continuidad de las operaciones y la preparación de los países. Los mandantes tripartitos tienen la potestad de reconocer la SST como uno de los principios o derechos fundamentales, por conducto de la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración. No es necesario que los convenios correspondientes se determinen simultáneamente, una medida que, aunque es importante, no es el único medio de dar cumplimiento a los principios y derechos fundamentales.
- 192.** Si bien el GTT del MEN no tiene por mandato determinar si las normas vigentes deberían clasificarse como normas fundamentales, el Consejo de Administración podría solicitarle que se ocupe de toda cuestión relativa a la elaboración de normas o a la política

normativa. Si el Consejo de Administración decidiera enmendar la Declaración de 1998, los Estados Miembros tendrían que informar anualmente sobre los avances que han logrado en la aplicación del principio fundamental relativo a la SST. La adopción de una declaración aparte sobre la SST permitiría establecer su propio mecanismo de seguimiento, que, aparentemente, debería ser anual. Sin embargo, ello crearía diferencias entre los principios fundamentales. El procedimiento por etapas para la elaboración de normas en materia de SST propuesto por el GTT del MEN se centra en riesgos específicos, y se complementaría con la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en el que se abordarían los convenios que se ocupan de la SST de manera más general.

- 193.** La Oficina podrá satisfacer la creciente demanda de apoyo técnico gracias al programa de referencia denominado Seguridad + Salud para Todos, que comprende el Fondo Visión Cero. También colaborará con el Consejo de Administración para asegurarse de que se asignen los recursos necesarios, y está integrando progresivamente las actividades emprendidas a nivel programático y en los distintos países mediante el enfoque «Una OIT». La Declaración Universal de Derechos Humanos prevé el derecho a la vida y la integridad, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales prevé específicamente el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. Por otra parte, en los instrumentos regionales también se reconoce el derecho a la seguridad y la salud.
- 194.** Con respecto a la pregunta de si la cuestión de la SST difiere de los principios y derechos fundamentales en el trabajo por el hecho de que la responsabilidad a ese respecto se reparte entre los trabajadores y los empleadores, la oradora señala que, aunque en el caso de los principios y derechos fundamentales son los Gobiernos los que deben establecer la legislación y los mecanismos para que sean efectivos, su cumplimiento depende de las medidas que adopten todos los mandantes. Las únicas dos vías para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo son las que se describen en el documento.
- 195. Otro representante del Director General** (Jefe del Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo) señala que los convenios sobre gobernanza tienen por objeto regular la gobernanza estatal del mercado de trabajo, pero no guardan relación con la seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, la Declaración de 1998 no se limita a los Estados Miembros que han ratificado los convenios fundamentales, y su mecanismo de seguimiento exige la presentación de memorias anuales por parte de los Estados Miembros no ratificantes.
- 196. La portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera que los principios y derechos fundamentales en el trabajo difieren de la SST. Los primeros se rigen por la legislación de los Estados y los empleadores deben garantizarlos, mientras que la segunda constituye una responsabilidad compartida entre todos los mandantes y depende en gran medida de las medidas que se adopten sobre el terreno. Los principios y derechos fundamentales no son simples recomendaciones, sino que fundamentan muchos acuerdos e instrumentos internacionales. La Declaración de 1998 reviste, por consiguiente, una enorme importancia y es necesario examinar con detenimiento la forma en que se trata la cuestión de la SST en relación con el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Grupo de los Empleadores expresa su disposición a retirar su enmienda y a adoptar el proyecto de decisión en su versión

inicial. El procedimiento por etapas debe ir ajustándose a medida que avancen las discusiones.

- 197. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que la SST es similar a algunos principios y derechos fundamentales, como la negociación colectiva, en el sentido de que requiere la participación de todos los mandantes. Su grupo acoge con satisfacción el amplio apoyo que los Gobiernos y el Grupo de los Empleadores han brindado a esta cuestión. En la discusión debe tenerse en cuenta la creciente cooperación entre los interlocutores sociales y los Gobiernos que se ha observado en muchos países. Los interlocutores sociales deben participar en los trabajos sobre esta cuestión en todos los niveles.

Decisión

198. El Consejo de Administración:

- a) decide aprobar el procedimiento por etapas revisado que figura en el párrafo 44 del documento GB.341/INS/6 a efectos de examinar la posibilidad de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y**
- b) pide al Director General que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas durante la discusión cuando prepare el documento para la 343.ª reunión (noviembre de 2021).**

(GB.341/INS/6, párrafo 45)

7. Información actualizada sobre la reforma de las Naciones Unidas (GB.341/INS/7)

- 199.** El Consejo de Administración pasa a examinar varias propuestas de enmienda al proyecto de decisión, que figura en el párrafo 53 del documento. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores han presentado una propuesta conjunta para que al final del apartado *b)* se inserte el texto el siguiente: «y fomentar la participación de los interlocutores sociales en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas y los análisis comunes sobre los países, y». Se añadiría un nuevo apartado *c)*: «solicita al Director General que le informe en su 346.ª reunión sobre el proceso de reforma de las Naciones Unidas y las medidas adoptadas por la Oficina.».
- 200.** El ASPAG ha presentado una subenmienda al apartado *b)* para que después de la frase «fomentar la participación de los interlocutores sociales,» se añada el texto siguiente: «en estrecha coordinación con el Gobierno». También se ha propuesto agregar al final del apartado *c)*: «y en su reunión de noviembre de 2023». Más adelante, el grupo ha vuelto a modificar su subenmienda, de manera que después de «fomentar la participación» se sustituya las palabras «de los mandantes tripartitos» y se suprima el texto «de los interlocutores sociales, en estrecha coordinación con el Gobierno,».
- 201. El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que la pandemia de COVID-19 ha agudizado la necesidad de cooperación en el seno de las Naciones Unidas y se congratula del papel que la OIT desempeña en cuanto actor clave en la respuesta a la pandemia y en el Marco de Acción entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la OIT. La cooperación con las instituciones de Bretton Woods es necesaria para que el apoyo prestado trascienda a la economía real. El orador destaca la importancia que revisten los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los procesos de análisis comunes sobre los países, y declara que

sigue siendo un reto considerable garantizar la participación de los interlocutores sociales en esos procesos. No se debería subestimar el tiempo necesario para transferir a los coordinadores residentes las competencias y los conocimientos requeridos para que integren en su labor la necesidad del tripartismo y del diálogo social. Pone de relieve las medidas adoptadas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) para fortalecer la interacción entre los coordinadores residentes y las federaciones de empleadores, y señala que se necesitan más esfuerzos para que los procesos de planificación de las Naciones Unidas por países sean inclusivos y consultivos, y para que permitan atender eficazmente los retos en el plano nacional. En el documento de actualización debería haberse suministrado información detallada sobre la manera en que la Oficina piensa paliar la insuficiente participación de los empleadores en los procesos de planificación por país. Por otra parte, se apreciará que la Oficina y los Gobiernos ayuden a fortalecer el papel de los interlocutores sociales en los exámenes nacionales voluntarios del Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible, en Nueva York.

- 202.** El importante déficit existente en la financiación del sistema de coordinadores residentes y el hecho de que los ahorros logrados gracias al incremento de la eficiencia no generen una disponibilidad de fondos inmediata confirman la preocupación del Grupo de los Empleadores en relación con el modelo de financiación de dicho sistema. Se debe seguir presentando información actualizada al Consejo de Administración sobre todo cambio introducido en la financiación del sistema. La contribución de la OIT debe traducirse en una participación más efectiva en los equipos de las Naciones Unidas en los países y en la intervención significativa de los mandantes de la OIT en los procesos de planificación a nivel de los países. El aumento de la financiación mediante recursos de las Naciones Unidas registrado en 2020 puede ser imputable a la creación de fondos para mitigar el impacto de la pandemia de COVID-19. La Oficina debería evaluar los fondos recaudados hasta la fecha para impulsar la movilización de recursos y aprovechar todo el potencial que estos encierran, y debería informar al Consejo de Administración de sus conclusiones al respecto.
- 203.** La carga de trabajo adicional que supone para el personal de la OIT empleado en las oficinas exteriores la participación en los procesos de los equipos de las Naciones Unidas en los países también confirma las preocupaciones antes planteadas por el Grupo de los Empleadores. Se debería reducir la carga burocrática impuesta al personal y convendría corregir los requisitos de doble relación jerárquica. La integración del sistema de las Naciones Unidas no debería generar múltiples centros de poder ni reducir los servicios prestados a los mandantes.
- 204.** El Grupo de los Empleadores es partidario de que se decida caso por caso si procede utilizar los locales comunes de las Naciones Unidas. Interesaría saber si el personal de la OIT empleado en las oficinas exteriores ha expresado preocupación respecto a la posibilidad de que el uso de los locales comunes de las Naciones Unidas dificulte el acceso de los mandantes a los colegas de la OIT o les impida reunirse con ellos. Las medidas encaminadas a impulsar la integración de las Naciones Unidas, como puedan ser el reconocimiento mutuo de los reglamentos y sistemas respectivamente aplicables, no debe impedir al Consejo de Administración regir todas las cuestiones relativas a la OIT; la Oficina tiene la obligación de informar al Consejo de Administración de toda decisión adoptada al respecto y de recabar su participación en esta adopción. Los retos incesantes que plantea el proceso de reforma de las Naciones Unidas requieren de la Oficina unas medidas eficaces, específicas y concertadas que ayuden a los interlocutores sociales a participar en los Marcos de Cooperación y en los análisis comunes sobre los países a escala nacional. Las oficinas regionales deberían elaborar estrategias claras

para prestar apoyo a los mandantes. En noviembre de 2022, la Oficina debería presentar al Consejo de Administración información actualizada sobre el proceso de reforma de las Naciones Unidas y sobre las medidas adoptadas para que la OIT y sus mandantes tripartitos aprovechen al máximo las oportunidades derivadas de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores han presentado, en este sentido, una enmienda conjunta al proyecto de decisión.

- 205. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** exhorta a la OIT a mostrarse proactiva a fin de que su estructura de gobernanza tripartita y su mandato normativo, que incluye su sistema de control, sean reconocidos como elementos intrínsecos del proceso de reforma de las Naciones Unidas y de las alianzas con otras organizaciones del sistema, y tengan su merecido reflejo en las actividades realizadas en los países. Se debería consultar al Sindicato del Personal de la OIT respecto a los aspectos de la reforma de las Naciones Unidas que tienen un impacto en el personal de la OIT, y especialmente en el que trabaja en las oficinas exteriores. Contrariamente a lo indicado en el documento sobre información actualizada, los sindicatos han quedado excluidos de las consultas sobre los Marcos de Cooperación y los procesos de análisis comunes sobre los países en lugares como la India o Indonesia. Las invitaciones dirigidas a los sindicatos para que suministraran comentarios acerca de los borradores de análisis comunes sobre los países y Marcos de Cooperación fueron cursadas demasiado tarde en el proceso, de manera que las prioridades de los sindicatos no se incorporaron al documento final. Al haberse clasificado los sindicatos como un grupo más de la sociedad civil cabría suponer que estos solo fueron consultados como tales, y no en la calidad que les confiere la índole tripartita de la OIT. En algunos países, el desconocimiento de la estructura de gobernanza tripartita de la OIT entre algunos coordinadores residentes y miembros de equipos en los países ha redundado en la exclusión absoluta de los sindicatos de los procesos del sistema de las Naciones Unidas. Deben mejorarse los procesos de consulta con los trabajadores.
- 206.** Su grupo valora positivamente los esfuerzos de la Oficina de Actividades para los Trabajadores por fortalecer la capacidad de los sindicatos para influir en las consultas de las Naciones Unidas en el plano nacional. Es una actividad que debería mantenerse y, además, dotarse con recursos suficientes. La oradora se congratula de la formación impartida a ese respecto por las oficinas regionales y por el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín). Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) deberían seguir conformando el marco fundamental de rendición de cuentas de la OIT e influir en las prioridades determinadas en los Marcos de Cooperación de manera que estos incorporen debidamente los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente y las normas internacionales del trabajo. Las actividades de la Oficina dedicadas a fomentar la capacidad de los interlocutores sociales son determinantes y deberían proseguir. Las propuestas relativas a los locales comunes de las Naciones Unidas deberían examinarse caso por caso, ya que la OIT ha cosechado resultados desiguales respecto a los ahorros que tal fórmula permite generar. Los sindicatos deberían poder acceder sin dificultad a los edificios de las Naciones Unidas.
- 207.** También preocupa la sostenibilidad del mecanismo de financiación voluntaria del sistema de coordinadores residentes. No se sabe claramente si la contribución de la OIT podrá aumentar si la recaudación y las contribuciones voluntarias siguen siendo insuficientes. La Oficina debería informar al Consejo de Administración sobre el examen del modelo de financiación mixta del sistema previsto en 2021. Su grupo respalda los esfuerzos destinados a preparar a los funcionarios de la OIT para el centro de evaluación de coordinadores residentes y apoya la participación de la OIT en la elaboración de los

cursos de formación inicial para coordinadores residentes. Deberían nombrarse coordinadores residentes de entre las filas de la OIT. Su grupo respalda la propuesta de que se mantengan diálogos estructurados con los asociados en la financiación a fin de que se movilicen fondos para los resultados en materia de políticas de la OIT. La postura de su grupo con respecto al sector privado y a la adopción de mecanismos de financiación innovadores no ha cambiado, y la oradora remite a la Oficina a los comentarios que el Grupo de los Trabajadores formuló sobre esas cuestiones durante la discusión mantenida en el Segmento de Cooperación para el Desarrollo. Debería controlarse la carga de trabajo adicional que la aplicación de la reforma del sistema de las Naciones Unidas supondrá para el personal de la OIT empleado en las oficinas exteriores, a fin de que no redunde en detrimento del apoyo destinado a los mandantes. En lo que respecta a la ausencia de la OIT en diversos países, sería útil aclarar la referencia que figura en el párrafo 39 del documento con respecto a nuevos métodos de trabajo que permitirían mejorar la capacidad para redistribuir los conocimientos especializados de la OIT a instancia de los interesados a fin de satisfacer las necesidades de los mandantes. No en todos los países será conveniente basarse en la utilización de medios virtuales, debido a la brecha digital. La Oficina debería explicar cómo prevé abordar el problema de la competencia existente entre las distintas entidades de las Naciones Unidas por unos recursos cada vez más escasos.

208. La falta de avances observada respecto al enfoque común de las Naciones Unidas relativo al cumplimiento del deber de diligencia en las alianzas de colaboración con el sector privado induce a la oradora a solicitar aclaraciones sobre las reglas que los coordinadores residentes aplican cuando colaboran con el sector privado. Toda colaboración con el sector privado en el marco de la OIT y las Naciones Unidas debería implicar el cumplimiento del deber de diligencia respecto a las normas fundamentales del trabajo, y debería descartar las alianzas con las empresas que tengan un historial insatisfactorio en el respeto de los derechos del trabajo y los derechos humanos. La oradora agradecería saber si todavía se contempla la posibilidad de que las redes locales del Pacto Mundial desempeñen un papel en la colaboración con el sector privado a escala nacional. El Grupo de los Trabajadores ya se ha opuesto a esta posibilidad a causa del carácter voluntario del Pacto Mundial y de la ausencia de mecanismos de rendición de cuentas. La enmienda conjunta al proyecto de decisión presentada por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores refleja la necesidad de sostener la participación de los interlocutores sociales en los Marcos de Cooperación y los análisis comunes sobre los países. El Grupo de los Trabajadores acepta las subenmiendas propuestas por el ASPAG.

209. Hablando en nombre del grupo de África, el representante del Gobierno de Rwanda acoge con satisfacción el documento de información actualizada y destaca que en fechas recientes se adoptó una nueva resolución relativa a la revisión cuatrienal amplia de la política, las experiencias iniciales de la OIT con el sistema de coordinadores residentes y el examen de la aplicación de las medidas del plan de acción 2019-2020 de la Oficina. Su grupo elogia la activa participación de la Oficina en todos los frentes del proceso de reforma de las Naciones Unidas y en los mecanismos establecidos para atender el impacto de la misma. Señalando la importancia de los Marcos de Cooperación, su grupo insta a la Oficina a que elabore nuevos mecanismos para garantizar la participación efectiva de los mandantes en los procesos de cooperación e interacción multilateral. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

210. Hablando en nombre del ASPAG, una representante del Gobierno de Indonesia invita a la OIT a intensificar su contribución en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a fin de brindar un apoyo coherente a los países donde se ejecutan programas

en aras de la consecución de los objetivos de la Agenda 2030. La OIT también debería seguir procurando simplificar y armonizar en mayor medida la labor de las entidades de las Naciones Unidas durante la reforma de las Naciones Unidas y después de ella, a fin de evitar la duplicación y el solapamiento de actividades, y de contener el aumento de la carga de trabajo. La OIT debería participar activamente en la reestructuración de la labor del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a escala regional y, para ello, asegurar una estrecha coordinación entre la sede de la OIT y las oficinas regionales y de país de la OIT. También se debería fortalecer la colaboración con las comisiones económicas regionales de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales competentes para complementar las actividades dedicadas a las cuestiones regionales prioritarias y evitar duplicaciones en ese empeño. También se deberían aportar apoyo y recursos a la oficina de las Naciones Unidas que se ocupa de varios países en el Pacífico Norte, en coordinación con otras entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

- 211.** La OIT debería redoblar sus esfuerzos a fin de tender, en consulta con los Gobiernos, puentes entre los mandantes tripartitos y las actividades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. En dichas actividades deberían promoverse el diálogo y el tripartismo por los cauces siguientes: la celebración de consultas periódicas entre los mandantes de la OIT y los coordinadores residentes de las Naciones Unidas; una participación mayor de los mandantes en los Marcos de Cooperación y los procesos de análisis comunes sobre los países, y la creación de capacidad para ayudar a los mandantes a participar eficazmente en la labor del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.
- 212.** Se deberían encontrar mecanismos innovadores para resolver las dificultades existentes en la aplicación de la reforma de las Naciones Unidas y, en particular, las medidas del plan de acción 2019-2020 de la Oficina, concretamente mediante la adecuada y oportuna asistencia de expertos y actividades de formación y mediante la revisión de las descripciones de puestos del personal de la OIT, sin perder de vista la necesaria participación de todos los mandantes de la OIT en pie de igualdad. Se deberían evaluar el impacto potencial de la pandemia de COVID-19 y las enseñanzas extraídas de la misma para poder determinar la eficacia del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en situaciones de crisis. El ASPAG es partidario de que la Oficina siga trabajando en las medidas actualmente aplicadas en el marco de los componentes 2 y 3 del plan de acción 2019-2020 de la Oficina. En la próxima reunión del Consejo de Administración se debería presentar un documento sobre los avances logrados.
- 213. Hablando en nombre del GRULAC,** un representante del Gobierno de Barbados celebra que la OIT participe activamente en el proceso de reforma de las Naciones Unidas para impulsar el Programa de Trabajo Decente en el contexto de los ODS. También aprecia la oportuna disposición de la Organización para elaborar herramientas innovadoras que permitan evaluar los primeros efectos socioeconómicos de la pandemia de COVID-19. En lo que respecta al marco de la revisión cuadrienal amplia de la política, el orador señala que los Marcos de Cooperación deberían ceñirse a las prioridades señaladas por cada país, en consulta con los equipos de las Naciones Unidas en los países, los Gobiernos y las partes interesadas, y con la participación de los interlocutores sociales de que se trate. El GRULAC acoge favorablemente los esfuerzos dedicados a fortalecer el potencial de los interlocutores sociales para participar de manera efectiva en los Marcos de Cooperación. Respecto a la utilización de las oficinas de servicios auxiliares comunes que no pueden ofertarse a distancia, deberían tenerse en cuenta los intereses de todos los actores interesados, y se debería velar por que toda adaptación se adecue a los rigurosos criterios que se prevén en el Estatuto del Personal de la OIT. El orador

toma nota de que la OIT ha suscrito la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda y reconoce todos los esfuerzos de las oficinas exteriores de la OIT para que los coordinadores residentes comprendan la estructura tripartita de la Organización. Los funcionarios de la OIT son buenos candidatos para ser coordinadores residentes dada la experiencia que tienen sobre el terreno. El GRULAC apoya el proyecto de decisión, en su versión emendada por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, y subenmendada por el ASPAG.

- 214. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Francia apoya la reforma de las Naciones Unidas, en cuyo marco deben tenerse plenamente en cuenta la gobernanza tripartita de la OIT, además de su mandato normativo y las prioridades programáticas de la Organización. Su grupo celebra que la OIT desempeñe un papel central en la reforma y alienta a la Organización a intensificar su participación en los Marcos de Cooperación y los procesos relativos a los ODS. Es fundamental dotarse de mecanismos de financiación del sistema de coordinadores residentes que sean previsibles y estables para cubrir el costo de los puestos de los coordinadores residentes. Al PIEM le siguen preocupando el elevado costo de transacción que implica mejorar la coordinación de las Naciones Unidas y la competencia que subsiste entre los organismos de las Naciones Unidas en el plano nacional. Estos organismos deberían coordinarse de manera más proactiva y centrarse en sus respectivos mandatos y ventaja comparativas. Su grupo se congratula del protagonismo del sistema de coordinadores residentes y de la creciente participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 215.** La fortalecida cooperación entre la Oficina y el PNUD es digna de encomio y la oradora solicita aclaraciones sobre el cometido del Programa en relación con las políticas. Convendría reflexionar sobre cómo la reforma podría fomentar los debates con las organizaciones que no forman parte del sistema de las Naciones Unidas. La oradora alienta a la Oficina a incrementar la participación de los mandantes para seguir orientando al personal de la OIT sobre los PTDP. También aplaude que se esté elaborando un inventario normativo para los coordinadores residentes.
- 216.** Se deben mejorar las respuestas de la OIT a las solicitudes de asistencia técnica a corto plazo cursadas por los coordinadores residentes, en particular, en los países donde la Organización no es residente. La OIT debe hacer, más que nunca, gala de una coordinación interna, de agilidad, de capacidad de respuesta y de flexibilidad. Es claramente necesario que la OIT desempeñe un papel dinámico en el régimen común de las Naciones Unidas. El PIEM apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por los interlocutores sociales y subenmendada por el ASPAG.
- 217. Un representante del Gobierno de Bangladesh** destaca que las oficinas regionales y de país de la OIT deben participar activamente en la reestructuración del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. Los recursos de la OIT no deben utilizarse para duplicar esfuerzos ya desplegados en otros ámbitos. El orador insta a la Oficina a que cumpla las exigencias transversales de la Agenda 2030 y a que desempeñe un papel proactivo en la reforma de las Naciones Unidas, dado que los países menos adelantados en particular necesitarán un apoyo aún mayor del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo tras la pandemia de COVID-19.
- 218. Una representante del Gobierno de Indonesia** celebra la cooperación existente entre la OIT y el PNUD sobre el desarrollo sostenible en el mundo del trabajo y alienta a la Organización a que ayude a culminar la reforma. La OIT debe centrarse en tres esferas fundamentales: incluir los ODS en su planificación estratégica, realizar su labor y presentar los informes pertinentes en todos los niveles; incrementar la participación en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a escala nacional en el marco de un

posible programa conjunto destinado a fomentar el tripartismo, el respeto de las normas internacionales del trabajo y el Programa de Trabajo Decente, y acelerar los esfuerzos encaminados a completar el plan de acción de la Oficina para 2019-2020. Su Gobierno apoya la enmienda al proyecto de decisión propuesta por los interlocutores sociales y subenmendada por el ASPAG.

- 219. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Cooperación Multilateral) declara que se seguirá priorizando el mayor fortalecimiento de las capacidades de los mandantes para permitirles participar en los Marcos de Cooperación, según se refleja en la Estrategia de Cooperación de la OIT para el Desarrollo. Los interlocutores sociales deben poder participar en los análisis comunes anteriores a la instauración de los Marcos de Cooperación en los países para asegurar que en cada caso se tomen en cuenta las prioridades nacionales. La Oficina tiene ya un buen acervo de experiencias en que inspirarse. El importante aumento de la carga de trabajo observado en los planos regional y nacional es motivo de preocupación, y un problema que la pandemia de COVID-19 ha exacerbado. Este aumento se debe, entre otras, a que se registra mayor número de solicitudes específicas de cooperación y de conocimientos especializados, para cuya respuesta la Oficina ha debido reasignar recursos administrativos a las actividades técnicas. La flexibilidad es un aspecto fundamental de la reforma de las Naciones Unidas, y la OIT, así como otros organismos, deben adaptarse al flujo creciente de solicitudes de asistencia. Ya se han logrado mejoras a ese respecto, gracias a una coordinación mejorada entre los conocimientos técnicos aportados en la sede y aquellos ofrecidos en las oficinas exteriores.
- 220.** La insuficiente financiación del sistema de coordinadores residentes representa un problema considerable, pues deja a los coordinadores sin equipos completos y les obliga a buscar recursos adicionales de los organismos de las Naciones Unidas en los países. La Oficina ha instituido una política para contener el número creciente de solicitudes de financiación específicas recibidas de los coordinadores residentes por los miembros de la OIT integrantes de los equipos de las Naciones Unidas en los países. La OIT participará en el examen del sistema de coordinadores residentes por la Asamblea General de las Naciones Unidas y en las consultas previas a ese examen.
- 221.** Existe cierta flexibilidad en cuanto al enfoque común de las Naciones Unidas sobre el deber de diligencia para la colaboración con el sector privado; la coordinación de este enfoque no corresponde al coordinador residente y solo viene a complementar los enfoques adoptados por los diferentes organismos de las Naciones Unidas. La Oficina sigue aplicando su propia política relativa a las alianzas público-privadas. La función del coordinador residente es diferente de la del Representante Residente del PNUD. Durante la pandemia, el PNUD se ha erigido en organización técnica líder en la respuesta socioeconómica a la crisis. La OIT perseverará en su empeño para establecer una alianza de colaboración con el PNUD.
- 222.** La pandemia ha acelerado la reforma de las Naciones Unidas, como lo evidencian la rápida aplicación de planes socioeconómicos en muchos países y la mayor interacción entre los organismos de las Naciones Unidas. En el plano nacional, el sistema de las Naciones Unidas se centra actualmente en la figura del coordinador residente, al tiempo que el PNUD facilita el contenido de las políticas nacionales. La pandemia ha convertido a la OIT en un actor fundamental de la reforma, ya que muchas de las cuestiones consustanciales a su mandato son también esenciales en las actividades de las Naciones Unidas. La OIT velará por que la reforma no englobe solamente la esfera del desarrollo, sino también las normas y las cuestiones de política en cumplimiento de sus objetivos

consistentes en fomentar el diálogo social y el tripartismo, en promover su mandato normativo y en apoyar la participación de los mandantes en los procesos nacionales.

223. La portavoz del Grupo de los Trabajadores exhorta nuevamente a la Oficina a que reafirme su compromiso en relación con las dificultades que coartan la participación efectiva de los sindicatos en todos los planos.

224. El portavoz del Grupo de los Empleadores declara que su grupo alberga la esperanza de que se comprenda mejor cómo sería posible mejorar las cosas sobre el terreno.

Decisión

225. El Consejo de Administración:

- a) toma nota de la situación actual de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y de la aplicación del plan de acción 2019-2020 de la Oficina para permitir a la OIT y sus mandantes tripartitos aprovechar al máximo la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo;
- b) invita al Director General a que tome en consideración las opiniones expresadas por el Consejo de Administración para seguir participando en la aplicación de la reforma y fomentar la participación de los mandantes tripartitos en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los análisis comunes sobre los países, y
- c) solicita al Director General que le informe en su 346.^a reunión (noviembre de 2022) y en su 349.^a reunión (noviembre de 2023) sobre el proceso de reforma de las Naciones Unidas y las medidas adoptadas por la Oficina.

(GB.341/INS/7, párrafo 53, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

8. Seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: Propuestas para promover una mayor coherencia en el marco del sistema multilateral (GB.341/INS/8)

226. La portavoz del Grupo de los Trabajadores afirma que un sistema multilateral más inclusivo, en consonancia con la Declaración del Centenario, debe otorgar un lugar central a la justicia social, el crecimiento inclusivo y sostenible y el trabajo decente. A los sindicatos les preocupa especialmente que las actividades de asesoramiento sobre políticas y las operaciones de préstamo que lleva a cabo el Fondo Monetario Internacional (FMI) en los países puedan socavar las normas internacionales del trabajo. La Estrategia para la participación del FMI en el gasto social ha brindado la oportunidad de garantizar la coherencia con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la OIT.

227. El FMI debe dejar de oponerse a la negociación colectiva centralizada y coordinada en los países emergentes, porque esa negociación es un instrumento clave para luchar contra las desigualdades. La OIT debería colaborar con el FMI para combatir las desigualdades y promover la reglamentación del mercado de trabajo, en particular la protección del empleo en el contexto de la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19. Habida cuenta de la creciente precarización del trabajo durante la pandemia de COVID-19, resultaría devastador para la recuperación posterior a la pandemia y para el futuro del trabajo promover la flexibilidad del mercado laboral sobre la base de falsas promesas de crecimiento y empleo. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económicos ya modificó su posición sobre esta cuestión hace varios años. Si bien se han hecho algunos progresos en relación con el asesoramiento proporcionado por el FMI en virtud del artículo IV de su Convenio Constitutivo, por ejemplo, con respecto a la redistribución fiscal y las críticas a los sistemas de tasa impositiva única, el FMI no debería limitarse a apoyar los pisos de protección social, sino también reconocer la importancia del mantenimiento y el reforzamiento de los sistemas de protección social.

- 228.** Su grupo acoge con agrado el papel de liderazgo de la OIT en la iniciativa de las Naciones Unidas sobre financiamiento para el desarrollo en la era de la COVID-19 y más allá, y solicita información sobre la manera en que los mandantes de la OIT participarán en dicha iniciativa y sobre cómo se promoverán las normas internacionales del trabajo. Asimismo, celebra que en la Declaración Tripartita del G7 Social se reclame una colaboración más estrecha entre las organizaciones internacionales a fin de reducir las desigualdades y, a ese respecto, pide que se expliquen las medidas de seguimiento adoptadas por la OIT en relación con los tres ámbitos de actuación fundamentales. La OIT debería participar en el Programa de empleo y transformación económica del Banco Mundial, y valerse de su condición de observadora en el Comité de Desarrollo del Banco Mundial para contribuir a la elaboración de ese programa, privilegiando un enfoque que no se centre en la cuestión del aumento de la productividad. Deberían reforzarse las instituciones del mercado laboral y las políticas integrales para promover las transiciones hacia la economía formal.
- 229.** El Grupo de los Trabajadores toma nota con preocupación de que en el informe de 2021 del Banco Mundial titulado *Perspectivas Económicas Mundiales* se abogue por la promoción de la flexibilidad del mercado de trabajo como herramienta para la recuperación. A este respecto, la oradora menciona una publicación anterior, una suerte de guía para el personal del Banco Mundial, titulada *Balancing Regulations to Promote Jobs*, que concitó el consenso de la OIT; sin embargo, lamenta que la aplicación de los enfoques formulados en esta publicación haya sido limitada y que en publicaciones posteriores se hayan expresado ideas que contradicen esos enfoques. Se requiere una mayor colaboración entre la OIT y la Organización Mundial del Comercio (OMC) para hacer efectivos los derechos laborales consagrados en la Declaración ministerial de Singapur y garantizar que las empresas actúen con la diligencia debida en materia de derechos humanos. La OIT debería tener la condición de observador en el Consejo General y la Conferencia Ministerial de la OMC sobre la base de la reciprocidad.
- 230.** La oradora se refiere a la cooperación de la OIT con el Banco Asiático de Desarrollo en torno a cuestiones como las normas laborales fundamentales, la protección social y el trabajo decente, entre otras esferas de acción prioritarias, y afirma que la OIT debería cooperar igualmente con otros bancos multilaterales de desarrollo a nivel regional y mundial. A ese respecto, destaca la importancia de la colaboración de la OIT con el Banco Asiático de Desarrollo en la revisión de 2021-2022 de las medidas de salvaguardia que aplica el Banco a los préstamos. Los bancos multilaterales de desarrollo deberían integrar el empleo en la medición de los resultados. Tras expresar su reconocimiento por la publicación conjunta de la OIT y el Banco Interamericano de Desarrollo titulada *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe*, señala que la OIT debería participar en la labor del grupo de trabajo mixto de los bancos multilaterales de desarrollo sobre la armonización con los objetivos establecidos en el Acuerdo de París.
- 231.** El Grupo de los Trabajadores suscribe las cuestiones prioritarias propuestas por la Oficina en el documento e insiste en que las políticas en favor del empleo pleno y productivo y la cooperación continuada con las instituciones financieras internacionales deben ir acompañadas de políticas macroeconómicas globales que promuevan el

empleo de calidad y el trabajo decente. Debería potenciarse la función de la OIT en materia de protección social y prestarse la debida atención a las diferencias existentes entre el enfoque que propugna la OIT y el enfoque que defiende el Banco Mundial para lograr la protección social universal. Convendría debatir con el Banco Mundial su próxima estrategia de protección social y trabajo y hacer aportaciones al respecto.

- 232.** A continuación, la oradora afirma que la OIT, como principal organismo encargado de la promoción de las normas internacionales del trabajo en el seno del sistema multilateral, debería fomentar una relación de trabajo más estrecha con las Naciones Unidas y los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos. Celebra que se entable una discusión más amplia sobre las políticas comerciales y su impacto en los niveles de vida, así como sobre las dimensiones sociales de la liberalización del comercio. La OIT podría actuar de manera coordinada con la OMC y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo para garantizar la coherencia entre las políticas comerciales y el Programa de Trabajo Decente, mediante la promoción de un sistema comercial más inclusivo y equilibrado que permita a los países en desarrollo ascender en las cadenas de valor mundiales. El diálogo social es fundamental para promover la coherencia de las políticas, como también lo es la participación de los interlocutores sociales a todos los niveles.
- 233.** En el marco de las Naciones Unidas se está examinando detenidamente el papel que desempeña el sistema multilateral en el establecimiento de un nuevo contrato social, y se debaten cuestiones fundamentales que incumben al mandato de la OIT. La OIT desempeña una función de primer orden para garantizar que la justicia social y el trabajo decente sigan siendo el eje central del sistema multilateral. A ese respecto, debería organizarse a finales de 2021 un gran foro sobre políticas con la participación de las organizaciones multilaterales para debatir iniciativas conjuntas que contribuyan a lograr un mundo del trabajo más justo, sostenible, inclusivo y resiliente en el periodo pospandémico. Para concluir, la oradora señala que en el documento final sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 habría que incorporar algunos de los aspectos de la coherencia de políticas que se abordan en el presente documento objeto de debate.
- 234. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que el llamamiento formulado en la Declaración del Centenario para que la OIT asuma una función importante en el sistema multilateral mediante el fortalecimiento de su cooperación y el establecimiento de acuerdos institucionales con otras organizaciones a fin de promover la coherencia entre las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas es aún más urgente debido a la crisis provocada por la COVID-19. Para hacer frente a los retos pluridimensionales que ha generado la pandemia se requiere la adopción de respuestas integrales. Si bien la OIT ha participado de manera muy destacada en las actividades de respuesta a la pandemia y sus productos han contribuido a evaluar el impacto de la crisis y a respaldar las medidas de respuesta, siguen sin subsanarse las deficiencias preexistentes puestas en evidencia durante la pandemia.
- 235.** Se requiere una estrategia integral y coherente a nivel de toda la Oficina para promover el crecimiento de la productividad como motor del empleo y de la creación de trabajo decente. La crisis generada por la COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de que las empresas sean más resilientes. La productividad es un aspecto crucial a este respecto. La protección social también debe ser una prioridad; como consecuencia de la falta de protección social adecuada, que aqueja a millones de trabajadores, la crisis sanitaria se ha transformado en una crisis económica y de empleo. La OIT debe liderar

las acciones multilaterales, particularmente en el marco de los debates centrados en la creación de un fondo mundial de protección social.

- 236.** La OIT ha de intensificar su colaboración con las instituciones financieras internacionales con el fin de aprovechar plenamente el potencial que estas ofrecen para mejorar la protección social. Esta labor debe ir acompañada de iniciativas de lucha contra la informalidad, que es la causa principal de muchos de los déficits en materia de trabajo decente, como la desigualdad de ingresos, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, y el desempleo. La informalidad debería ser, sin lugar a dudas, una cuestión prioritaria. Será fundamental adoptar enfoques innovadores para abordarla; a ese respecto, habría que consultar a las personas afectadas por la informalidad. Por otro lado, deben establecerse entornos empresariales propicios para impulsar la creación de empleo en la economía formal y, por tanto, estimular el crecimiento y el desarrollo. A este respecto, es esencial una colaboración más estrecha y específica con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo y el PNUD.
- 237.** Por lo que respecta a las normas internacionales del trabajo, y en vista de la drástica transformación que ha experimentado el mundo del trabajo, la OIT debe escuchar a sus mandantes para comprender sus necesidades en los contextos nacionales específicos y poder proporcionar un apoyo eficaz. El diálogo social y el tripartismo son la clave del futuro del trabajo. La Oficina ha de adoptar un enfoque equilibrado y contextualizado a fin de promover la ratificación, la aplicación efectiva y el control de las normas de la OIT.
- 238.** Para construir un futuro mejor debemos poner el acento en reconstruir de una manera más respetuosa con el medio ambiente. Es preciso reconstruir de manera innovadora para mejorar, aprendiendo de los fracasos colectivos del pasado y realizando los ajustes necesarios para superarlos. Por consiguiente, la Oficina debería centrarse en el mandato fundamental de la OIT que atañe a las cuestiones laborales y sociales relacionadas con la acción climática y las medidas medioambientales. La pandemia de COVID-19 también ha puesto de manifiesto la importancia del comercio internacional, no solo para el empleo sino también para garantizar el acceso a equipo esencial de protección personal. La OIT desempeña un importante papel en el fortalecimiento de la coherencia de las políticas y en la contribución que la política comercial puede hacer para mejorar el nivel de vida de las personas y podría aprovechar la experiencia de la OMC en beneficio de la labor que realiza sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro.
- 239.** La pandemia de COVID-19 tendrá profundas repercusiones en la forma en que las empresas se relacionan con los clientes, en la organización del trabajo y en las interacciones sociales. Están apareciendo variantes del virus en todo el mundo, lo que complica aún más las estrategias de salida de las medidas de confinamiento. El distanciamiento social, la higiene de manos y el uso de mascarillas no son prácticas fáciles para la mayoría de las personas que viven en la pobreza y trabajan en el sector informal, que a menudo se ven obligadas a convivir en condiciones de hacinamiento y carecen de acceso a agua potable y a medios para mantener una higiene básica. La OIT debe tomar la iniciativa con respecto a las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19 cuando se formulen estrategias para la vuelta al lugar de trabajo.
- 240.** El Grupo de los Empleadores celebra particularmente la atención prestada a las competencias y el aprendizaje permanente en el marco de la interacción de la OIT con otros organismos. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de un acceso continuado a la adquisición de competencias para ocupar puestos clave durante el pico de la pandemia. La OIT, junto con otras organizaciones internacionales, desempeña una función esencial en la adaptación de los sistemas de formación y

educación para que respondan a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo. Los déficits de competencias podrían reducirse gracias a una mayor movilidad de las mismas y a la integración de un mayor número de mujeres en el mercado de trabajo. A este respecto, la Alianza Mundial sobre Competencias es un excelente ejemplo de colaboración entre los organismos del sistema de las Naciones Unidas y los interlocutores sociales.

- 241.** Es preciso lograr una mayor coherencia normativa y prestar más asesoramiento en materia de políticas a todos los niveles para ayudar a los mandantes a superar la pandemia y encontrar soluciones a los problemas sociales y de empleo. La Alianza 8.7, iniciativa en la que la OIT desempeña un papel fundamental, aplica un enfoque innovador para reunir a todas las partes interesadas y asegurar la coherencia a escala mundial y local. La activa participación de los actores locales en la Alianza ejemplifica la manera en que las Naciones Unidas pueden atender las necesidades de las personas, las sociedades y las economías, y la necesidad de involucrar a los interlocutores sociales en el sistema multilateral. La OIT es la organización más indicada dentro del sistema de las Naciones Unidas para dar eco mundial a las opiniones de los empleadores y los trabajadores del sector privado. Las empresas pueden contribuir a la aplicación de la Agenda 2030 pueden promover los derechos de los trabajadores y los derechos humanos.
- 242.** El Grupo de los Empleadores toma nota de la propuesta de convocar un gran foro de políticas sobre una recuperación sostenible, resiliente y centrada en las personas de la crisis provocada por la COVID-19. El orador señala que, si bien dicho foro puede brindar la oportunidad de promover una mayor colaboración intrainstitucional y destacar el papel de los interlocutores sociales, sería conveniente disponer de más información sobre su finalidad y su alcance. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 243. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Uganda valora positivamente el análisis de la función que desempeña la OIT en el sistema multilateral que se hace en el documento examinado, y subraya la importancia de poner en primer plano el Programa de Trabajo Decente en foros como las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales. Los continuos esfuerzos desplegados por la Oficina para hacer que el sistema multilateral funcione para todos, incluidas las personas marginadas, sobre todo en el mundo en desarrollo, son ahora más cruciales que nunca en el contexto de la pandemia de COVID-19. La puesta en práctica de un programa centrado en las personas en el marco del sistema multilateral requiere el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes. A lo largo de la historia, las políticas mundiales han sido formuladas predominantemente por poderosos actores estatales y no estatales con capacidad de movilizar los recursos técnicos y humanos necesarios para la colaboración multilateral.
- 244.** El grupo de África observa que en la sección del documento dedicada a la cuestión de cómo priorizar los esfuerzos para dar coherencia a las políticas estratégicas no se aborda la necesidad de adoptar medidas para apoyar la participación efectiva de los mandantes en entornos multilaterales, particularmente en los países en desarrollo. La Oficina debería adoptar medidas a ese respecto, que incluyan la realización de investigaciones sobre política destinadas a apoyar la participación efectiva de los mandantes. El grupo de África valora positivamente que se siga priorizando la coherencia estratégica, así como las medidas destinadas a establecer alianzas en torno a cuestiones de interés para África y a reforzar los acuerdos institucionales. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 245. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados dice que la OIT debería seguir asumiendo el liderazgo en la coordinación de políticas

internacionales que estén en consonancia con la Declaración del Centenario y en la promoción de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. Esta función de liderazgo se ha vuelto aún más importante en el contexto de la pandemia de COVID-19. El GRULAC encomia, en particular, el papel rector de la OIT en la organización de la Cumbre mundial de la OIT sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo, así como la difusión dada por la Organización a conocimientos y datos especializados a través de publicaciones como el *Observatorio de la OIT*, las reseñas de políticas, las reseñas regionales y las evaluaciones del impacto en el mercado de trabajo. El GRULAC acoge con agrado la participación de la OIT en iniciativas multilaterales, como la Alianza 8.7 para erradicar el trabajo forzoso, la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes, la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración, la iniciativa Acción Climática para el Empleo y la Coalición Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- 246.** La OIT debe tratar de reforzar las alianzas de colaboración existentes y establecer nuevas alianzas en ámbitos como el empleo pleno y productivo, la protección social, las normas internacionales del trabajo, la transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente. El GRULAC agradecería que se proporcionase más información sobre la manera en que el foro mundial de políticas sobre la recuperación centrada en las personas de la crisis de la COVID-19, que se propone organizar a finales de 2021, se vinculará a la respuesta global para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que se formulará en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y se plasmará en su documento final. También solicita información sobre los objetivos propuestos, los recursos asignados y los resultados previstos. En el contexto de la recuperación de la pandemia de COVID-19, la OIT debería seguir promoviendo la colaboración y la coherencia multilaterales, con el objetivo de reconstruir un mundo pospandémico más justo, más inclusivo y más sostenible, en el que hacer realidad la Agenda 2030. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 247. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que, para mejorar la coherencia en el sistema multilateral, deben establecerse prioridades y objetivos claros de colaboración en consonancia con las orientaciones estratégicas que se impartirán en el documento final sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, que podría adoptarse en la 109.^a reunión de la Conferencia. La recuperación de la pandemia de COVID-19 requiere la adopción de enfoques integrados, políticas coherentes y una mayor cooperación a todos los niveles. Esa cooperación debe estar centrada en las personas, promover cambios que transformen los papeles de género y propiciar una mayor igualdad y seguridad en todo el mundo.
- 248.** A pesar de compartir objetivos, las principales organizaciones multilaterales regionales y mundiales no persiguen esos intereses comunes de la misma manera ni al mismo ritmo. Aunque la Oficina ha proporcionado información detallada sobre las relaciones que mantiene con algunas de las principales organizaciones multilaterales, sería interesante saber por qué no todas esas relaciones presentan el mismo grado de solidez y por qué existen incoherencias en el sistema multilateral. Formalizar la cooperación entre las organizaciones a nivel mundial podría contribuir considerablemente a reforzar la coherencia. Por otro lado, sería útil disponer de información más específica sobre la forma en que la OIT desea cooperar con las instituciones financieras internacionales y con la OMC, y sobre la posibilidad de concertar un acuerdo de colaboración institucional con la OMC.

- 249.** Asimismo, es esencial fomentar la coherencia a nivel regional, nacional y local, porque es ahí donde las políticas adoptadas por las organizaciones multilaterales surten efecto. El orador valora positivamente los esfuerzos por intensificar la colaboración con el Banco Mundial a nivel nacional. La OIT también debería participar en el Foro Generación Igualdad, que organiza ONU-Mujeres. Su grupo agradecería que se proporcionase información adicional sobre la forma en que la Oficina tiene previsto desarrollar la capacidad de sus mandantes para colaborar con las organizaciones multilaterales a nivel local. Aplauda los esfuerzos desplegados por la OIT para promover la cooperación y la coherencia multilaterales en respuesta a la crisis causada por la COVID-19, así como la participación de la Organización en la iniciativa sobre financiamiento para el desarrollo en la era de la COVID-19 y más allá. También agradecería que se facilitara más información sobre la propuesta de celebración un foro de políticas sobre la recuperación centrada en las personas de la crisis de la COVID-19. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 250. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania y Noruega se suman a su declaración. Los objetivos de la Declaración del Centenario son ahora más pertinentes que nunca en el contexto de la recuperación inclusiva y sostenible de la pandemia de COVID-19. La OIT debe potenciar su función en el sistema multilateral mediante el fortalecimiento de la cooperación y el establecimiento de nuevos acuerdos institucionales dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas a fin de promover la justicia social en las políticas económicas, financieras, comerciales, sociales y medioambientales. La aplicación de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo tiene una importancia estratégica; la OIT debe participar en ese proceso para promover su mandato, su estructura tripartita y su función normativa. Tras tomar nota de la cooperación con varias instituciones multilaterales, la oradora alienta a la OIT a participar en alianzas innovadoras entre múltiples partes interesadas, como la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración y la Alianza 8.7 para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030. Desearía saber cuáles son las razones que explican los diferentes grados de cooperación con las distintas organizaciones.
- 251.** A continuación, la oradora indica que es particularmente importante establecer alianzas que impulsen la reducción de las desigualdades, la promoción del empleo de calidad —inclusive en las cadenas mundiales de suministro— y una transición justa y la acción climática para el empleo decente. Hay que redoblar los esfuerzos para promover la ratificación y la aplicación de las normas de la OIT en todo el mundo, incluidas las normas fundamentales del trabajo. La Recomendación núm. 202 sigue siendo un instrumento de referencia importante para una recuperación inclusiva. Acoge favorablemente la perspectiva de una nueva relación de cooperación entre la OIT y el FMI, y la intensificación de las actividades en el marco de la Junta de Cooperación Interinstitucional en Materia de Protección Social y la Alianza Mundial para la Protección Social Universal (USP2030) con miras a lograr los ODS. La coordinación mundial debe traducirse en acciones conjuntas sustantivas sobre el terreno que fomenten el control por parte de los propios países y generen cambios positivos.
- 252.** Debería establecerse una lista revisada de prioridades estratégicas, en la que se explique la manera en que la OIT aprovechará las oportunidades y hará frente a las dificultades que se presenten con el fin de desempeñar un papel más destacado, dentro del sistema multilateral, en la tarea de reconstruir para mejorar. La oradora apoya la propuesta de organizar un gran foro de políticas sobre la recuperación centrada en las personas de la crisis de la COVID-19. Ese foro podría contribuir a sentar las bases de una estrategia global de alianzas multilaterales y promover un multilateralismo eficaz e inclusivo. La Oficina debería formular propuestas sobre las modalidades de organización de dicho

foro, los resultados previstos y las posibles medidas de seguimiento. La Unión Europea apoya el proyecto de decisión.

- 253. Una representante del Gobierno de Bangladesh** toma nota de la necesidad de reforzar la coherencia de las políticas y de renovar el multilateralismo, e indica que la OIT debe definir su papel en ese proceso. Habida cuenta del contexto económico actual, es preciso hacer el mejor uso posible de los fondos públicos para emplearlos en la promoción de una causa común. La oradora hace hincapié en la necesidad de contar con instituciones y alianzas sólidas para acometer procesos multilaterales mundiales, porque una mayor armonización a nivel mundial permitirá obtener mejores resultados. La Oficina debería prestar apoyo a los países para alcanzar los objetivos de la Declaración del Centenario.
- 254. Un representante del Gobierno de Barbados** encomia los esfuerzos realizados para establecer relaciones de colaboración en el marco de las Naciones Unidas y en el contexto más amplio del sistema multilateral. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de una mayor colaboración para construir un futuro mejor y una economía mundial más justa, más inclusiva y más sostenible. El llamamiento en favor de una mayor coherencia en el sistema multilateral debe ir más allá de las palabras. Para los pequeños Estados insulares en desarrollo, la línea de meta suele ir alejándose a medida que avanza la carrera. Las instituciones del sistema multilateral deben abordar las cuestiones que atañen a estos Estados de manera integral, dada la necesidad de diversificar y buscar nuevas oportunidades en las economías verde y azul. Los organismos de las Naciones Unidas y las demás organizaciones internacionales de desarrollo deben trabajar en favor de los intereses de todos los países y ser conscientes de que las personas, en particular los trabajadores, son el centro de los debates sobre las cuestiones sociales, comerciales, financieras y medioambientales. Las instituciones de alcance mundial como el FMI, la OMC, la Unión Europea y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos no deberían imponer políticas que obstaculicen el progreso de los pequeños Estados insulares en desarrollo. La coherencia de las políticas ha de sustentarse en la justicia social. Gracias a la comunicación, el diálogo social y la colaboración a nivel nacional, regional e internacional, sobre la base de la imparcialidad, la equidad y la justicia, podrán alcanzarse beneficios duraderos para las personas y las economías.
- 255. Un representante del Gobierno de Suiza** dice que para aplicar la Declaración del Centenario es necesario adoptar un enfoque estratégico, lo que exige comprender las actividades de otras organizaciones internacionales. El objetivo de volver a priorizar la inversión en las personas es el elemento más importante de la Declaración, que expresa, de una forma acorde con nuestro tiempo, el mensaje de la OIT. Su Gobierno apoya el establecimiento de alianzas sobre las cuestiones prioritarias que se enumeran en el documento y, además, subraya la importancia del nexo entre las actividades humanitarias y de desarrollo. Estima que es necesario tener una visión más clara de cómo se abordarían estos temas.
- 256.** El orador afirma que en los párrafos 24 a 30 del documento no se ofrece información suficiente. A ese respecto, desearía saber si se han formulado propuestas para ampliar la cooperación sobre cuestiones como la protección social, dada la gran influencia del FMI y del Banco Mundial en las políticas nacionales de inversión; si la OIT está dispuesta a participar en alianzas estratégicas en ámbitos esenciales de su mandato; si se podría acordar un programa común a nivel mundial y nacional, y de qué manera se podrían coordinar las actividades de los equipos para incrementar el impacto en los países beneficiarios.

- 257.** La OIT podría cumplir una función esencial para aumentar la coherencia de los enfoques en lo que respecta a la contribución de las políticas comerciales al progreso generalizado del nivel de vida. Deberían establecerse prioridades en materia de coordinación multilateral, así como objetivos claros sobre cuestiones específicas, en consonancia con una respuesta global centrada en las personas. La Oficina debería presentar cuanto antes una estrategia al respecto al Consejo de Administración.
- 258. Una representante del Director General** (Directora General Adjunta de Políticas) señala que el objetivo principal consiste en colaborar con otras organizaciones multilaterales en ámbitos de importancia fundamental en los que la Oficina puede impulsar el programa de la OIT a nivel mundial y nacional. Las cuestiones prioritarias enunciadas en el documento objeto de examen se han seleccionado tras la realización de un análisis amplio de las relaciones de colaboración existentes, sobre la base de los siguientes principios: las actividades de colaboración deben referirse a un aspecto esencial de la Declaración del Centenario y enmarcarse en el contexto de los resultados del Programa y Presupuesto; la OIT debe contar con los conocimientos especializados y los recursos necesarios para llevar a cabo esas actividades y evitar la asunción de responsabilidades adicionales cuando no se disponga de la financiación correspondiente; la colaboración debe tener un impacto a nivel mundial y nacional y, preferiblemente, consistir en actividades conjuntas sobre el terreno; y los resultados obtenidos deben ser mensurables y tener repercusión a corto plazo.
- 259.** De conformidad con la Declaración del Centenario, la Oficina ha de establecer prioridades claras y depender en menor medida de oportunidades de carácter coyuntural. Una de esas prioridades es la transición de la economía informal a la formal, que se aborda en la sección del documento titulada «Políticas económicas en favor del empleo pleno y productivo». Se trata de un objetivo de carácter transversal que también se inscribe en el marco de otras cuestiones prioritarias, de acuerdo con el enfoque adoptado en el Programa y Presupuesto. La Oficina está estudiando la posibilidad de ampliar la colaboración en esta esfera con otros organismos internacionales, como el Banco Mundial y el FMI. Esa mayor colaboración, sobre la base de una cooperación reforzada y la concertación de acuerdos institucionales, permitiría reducir las desigualdades y promover un crecimiento sostenido, sostenible e inclusivo. El hecho de situar a las personas y al planeta en el centro de los esfuerzos de recuperación, haciendo hincapié en el papel del diálogo social y de los interlocutores sociales, también contribuirá al proceso de reconstruir para mejorar en el periodo pospandémico. Se ha tomado nota de las observaciones sobre las propuestas de cooperación con otras organizaciones internacionales, presentadas en el documento GB.341/INS/4.
- 260.** En el último año han cobrado impulso las actividades que se realizan en el ámbito de la protección social, centradas en el establecimiento de sistemas de protección social, en la financiación de la protección social y en la preparación en previsión de futuras crisis y transiciones. Además, la labor que lleva a cabo la OIT en el marco de la Junta de Cooperación Interinstitucional en Materia de Protección Social y de la Alianza Mundial para la Protección Social Universal contribuye a la consecución de los ODS. En los debates en curso con el FMI y el Banco Mundial se aborda la manera de intensificar las actividades conjuntas en esos ámbitos, particularmente a nivel nacional. La oradora toma nota de las alentadoras palabras del Consejo de Administración sobre una colaboración más estrecha con la OMC.
- 261. Otro representante del Director General** (Director del Departamento de Cooperación Multilateral) aclara que en el documento se presenta una visión general de las actividades de colaboración que se llevan a cabo actualmente con otras organizaciones

internacionales y multilaterales, que no se trata de un inventario de la labor en curso ni tampoco de una estrategia con respecto a la labor futura. En los últimos años, en particular desde que estalló la crisis provocada por la COVID-19, se ha observado una convergencia creciente de los mandatos e intereses de las organizaciones multilaterales, situación que se está examinando en el sistema de las Naciones Unidas. Se han concertado varios acuerdos de asociación entre la OIT y otras organizaciones, incluidas las instituciones financieras multilaterales. El fortalecimiento de las capacidades de los mandantes es un aspecto fundamental que se abordaba en la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025. Tras recordar que la OIT dirige el componente socioeconómico de la Iniciativa multilateral sobre financiamiento para el desarrollo en la era de la COVID-19 y más allá, el orador asegura al Consejo de Administración que el apoyo a los empleadores y los trabajadores a nivel nacional es un objetivo fundamental. Por lo que respecta a las políticas de salvaguardia de los bancos de desarrollo, se ha producido una mejora progresiva; por ejemplo, el Banco Interamericano de Desarrollo consultó a la Oficina cuando revisó sus políticas de salvaguardia internas, que actualmente tienen en cuenta las normas del trabajo de la OIT. Por lo que se refiere a la colaboración con las instituciones financieras, en un primer momento la OIT mantuvo un programa de colaboración con el Banco Mundial, pero ahora se actúa en función de las circunstancias de cada caso. La Oficina está dispuesta a explorar modalidades de colaboración más estructuradas. La cuestión de la supervisión en virtud del artículo IV del Convenio Constitutivo del FMI es un asunto que debe ser discutido entre el FMI y sus miembros, aunque podría estudiarse la posibilidad de que la OIT participe en esa labor. Hay indicios de que, desde el nombramiento de la nueva Directora General, la OMC está más dispuesta a colaborar con la OIT; así pues, convendría valorar esta opción.

- 262.** La iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas de reflexionar sobre un nuevo contrato social y un nuevo pacto mundial brinda la oportunidad de promover el enfoque centrado en las personas y la Declaración del Centenario. La decisión de celebrar un gran foro de políticas sobre la recuperación centrada en las personas de la crisis de la COVID-19 dependerá del resultado de las consultas sobre la respuesta mundial a la COVID-19, del interés que muestren los mandantes y de las conversaciones que se mantengan con estos sobre las modalidades de organización, participación y financiación de la reunión.
- 263.** El Director General señala que, aunque no es la primera vez que el Consejo de Administración examina la cuestión de la coherencia de las políticas multilaterales, el debate mantenido en esta ocasión ha puesto de manifiesto el gran interés que suscita la cuestión. Este interés particular puede atribuirse al mandato derivado de la Declaración del Centenario, a la experiencia adquirida en el marco de la pandemia de COVID-19 y a las tensiones y dificultades a las que se enfrenta el sistema multilateral, que hacen que sea más importante que nunca actuar conjuntamente para lograr una mayor eficacia. Tal vez ha llegado el momento de volver a abordar la cuestión de la coherencia de las políticas multilaterales, ahora que la reforma de las Naciones Unidas está en marcha, que entramos en el último decenio para dar cumplimiento a la Agenda 2030, y que el Secretario General ultima el informe en el que se esbozará la orientación futura de la labor de las Naciones Unidas.
- 264.** La OIT no colabora en la misma medida con los distintos organismos multilaterales y en los diversos ámbitos de política. Estas diferencias se explican, en parte, por la diversidad de perspectivas de las organizaciones en esferas comunes de política, las sensibilidades políticas de cada organización y la mayor o menor receptividad con que las demás organizaciones acogen las propuestas de colaboración de la Oficina.

- 265.** Tras tomar nota del interés que suscita la propuesta de organizar un gran foro de políticas sobre la recuperación centrada en las personas de la crisis de la COVID-19, el Director General explica que dicho foro podría imprimir un cambio de rumbo y brindar la oportunidad de hacer balance y aprovechar el singular enfoque tripartito de la OIT para avanzar con mayor impulso. Sería lamentable no aprovechar una oportunidad como esta, pero tal vez resulte conveniente esperar un poco y celebrar el foro cuando pueda garantizarse la presencia física de los participantes. El Director General concluye su intervención diciendo que se consultará al Consejo de Administración sobre la forma de proceder.
- 266. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece a la Oficina las aclaraciones proporcionadas y su compromiso de tener en cuenta las preocupaciones expresadas. La OIT debería seguir centrando sus esfuerzos en lograr la integración de las normas del trabajo en las actividades que lleva a cabo el sistema multilateral y en subrayar la importancia de la ratificación y la aplicación de sus instrumentos. La crisis provocada por la COVID-19 ha demostrado la relevancia de muchas de las normas internacionales del trabajo. La oradora está de acuerdo en que puede reforzarse la cooperación dentro del sistema multilateral y en que la OIT tiene un importante papel que desempeñar en dicho sistema.
- 267. El portavoz del Grupo de los Empleadores** considera útil la explicación de los principios en los que se ha basado la determinación de las cuestiones prioritarias. La transición de la economía informal a la formal no avanza de forma satisfactoria. Habría que examinar las numerosas herramientas innovadoras existentes y centrar los esfuerzos en la búsqueda de soluciones; la economía informal no debería tratarse como una mera cuestión transversal. Conviene con los demás oradores en que las personas y el planeta ocupan el lugar central de la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19. Le complace saber que se celebrarán consultas sobre el foro de políticas que se ha propuesto organizar.

Decisión

- 268. El Consejo de Administración pide al Director General que tome las medidas necesarias, con arreglo a las orientaciones formuladas, para potenciar la función de la OIT en el sistema multilateral mediante el fortalecimiento de la cooperación con otras organizaciones y el establecimiento de acuerdos institucionales con estas, a fin de promover la coherencia de las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.**

(GB.341/INS/8, párrafo 57)

9. Informe del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, conforme al espíritu de la Declaración del Centenario (GB.341/INS/9)

- 269. El Presidente** informa de que se modificará el proyecto de resolución que figura en el anexo del documento GB.341/INS/9 a fin de incluir las dos nuevas ratificaciones del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1986 (Instrumento de Enmienda de 1986) registradas después de la discusión llevada a cabo por el Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT.

- 270. El Copresidente del Grupo de trabajo tripartito** indica que este mantuvo debates enriquecedores, aunque difíciles, durante sus dos reuniones, en las que adoptó su mandato, examinó la situación de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 y cotejó opiniones sobre el alcance y los límites de la democratización de la gobernanza de la OIT. El Grupo de trabajo tripartito acordó además que debería centrar sus discusiones en el funcionamiento del Consejo de Administración y en la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986, recientemente ratificado también por Somalia. Así pues, ahora se necesitan nueve ratificaciones más, incluidas las tres de los Estados Miembros de mayor importancia industrial. Desde la adopción de la Declaración del Centenario, en la que se reconoce la necesidad de una participación plena, equitativa y democrática de los mandantes en la gobernanza tripartita de la OIT, seis Estados Miembros han ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986, lo que demuestra el impulso que este ha cobrado.
- 271. La Copresidenta del Grupo de trabajo tripartito** declara que este examinó un proyecto de resolución de la Conferencia sobre el principio de igualdad entre los Estados Miembros de la OIT y la representación equitativa de todas las regiones en la gobernanza tripartita de la OIT, cuyo objetivo es eliminar los obstáculos a la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986. Se presentaron 12 enmiendas y, aunque la resolución contó con un apoyo mayoritario, tres miembros gubernamentales se opusieron a su adopción y consideraron que existían otras vías para lograr una representación equitativa de todas las regiones en la gobernanza de la OIT. El Grupo de trabajo tripartito recomendó al Consejo de Administración prorrogar la duración de su mandato por un periodo de un año. Su propia constitución demuestra el empeño de los mandantes en dar seguimiento al reconocimiento hecho en la Declaración del Centenario de que la justicia social solo puede prosperar en todas las regiones mediante su participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la Organización.
- 272. El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que el cuestionario empleado por el Grupo de trabajo tripartito dio lugar a propuestas que no guardaban una relación directa con su mandato. Si bien el debate en torno a la mejora de la participación democrática en la gobernanza tripartita de la OIT es interesante, va más allá de la necesidad de mejorar la representación en el Consejo de Administración mediante la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986. No obstante lo anterior, las propuestas examinadas por el Grupo de trabajo tripartito permitieron concluir un proyecto de resolución que se presentará a la 109.^a reunión (2021) de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el que se insta a redoblar los esfuerzos en favor de la ratificación de dicho instrumento y se trata de eliminar los obstáculos que la impiden, en particular la noción de Estados «socialistas» de Europa del Este. El Grupo de los Empleadores apoya esa resolución. El Grupo de trabajo tripartito no debe convertirse en un órgano permanente, pero la duración de su mandato debería prorrogarse un año a fin de que pueda cumplir sus objetivos originales de elaborar propuestas que coadyuven a la ratificación y la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 8 del documento GB.341/INS/9.
- 273. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que su grupo apoya la decisión del Grupo de trabajo tripartito de centrarse en el funcionamiento del Consejo de Administración y en la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1986. Asimismo, apoya sin reservas el proyecto de resolución de la Conferencia y toma nota, en particular, de que la referencia a los Estados «socialistas» de Europa del Este que figura en el artículo 7, 3), b), i) del Instrumento de Enmienda de 1986 se ha declarado obsoleta, por lo que espera que más Estados puedan ratificar dicho instrumento. La

oradora acoge con satisfacción las disposiciones destinadas a fomentar la ratificación, en especial la de los Estados de mayor importancia industrial, e insta a la Oficina a intensificar sus actividades de promoción a ese respecto. Coincide en que el Grupo de trabajo tripartito no debe convertirse en un órgano permanente, aunque aún puede formular propuestas pertinentes para completar su labor. Por lo tanto, apoya el proyecto de decisión. Por último, toma nota de que España, la República de Moldova y Somalia ratificaron el Instrumento de Enmienda de 1986, que varios Estados han iniciado ese proceso y que la ratificación de la República Islámica del Irán ha sido aprobada por el Gabinete iraní y sería examinada por el Parlamento.

- 274. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Etiopía señala que la labor del Grupo de trabajo tripartito no ha hecho más que comenzar, ya que la OIT dista mucho de lograr una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza tripartita. Acoge con satisfacción el proyecto de resolución de la Conferencia, que cuenta con un apoyo mayoritario. Si bien lamenta que no se hayan presentado más respuestas a la carta del Director General de 14 de enero de 2020, celebra que España, la República de Moldova y Somalia hayan ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986 y los progresos realizados por el Gobierno de la República Islámica del Irán, por lo que pide a la Oficina que actualice el párrafo tercero del preámbulo del proyecto de resolución en consecuencia antes de su presentación a la Conferencia. La oradora insta al Grupo de trabajo tripartito a seguir centrándose en la búsqueda de soluciones para mejorar la participación democrática en la gobernanza y solicita al Director General que intensifique las actividades de la Oficina para promover la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 275. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Indonesia señala que, pese a los positivos avances que se han logrado, como la elaboración de un proyecto de resolución de la Conferencia, el Grupo de trabajo tripartito no ha podido completar su labor. El ASPAG alberga un interés particular en el resultado de dicha labor, pues su representación en la gobernanza tripartita de la OIT es insuficiente. Así pues, la oradora está de acuerdo en prorrogar la duración del mandato del Grupo de trabajo tripartito a fin de finalizar un examen completo y sin trabas de la representación y la equidad en la OIT y de formular propuestas sobre las próximas etapas. Al mismo tiempo, la Oficina debe seguir promoviendo la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, entre otras cosas, reconociendo que la referencia a los Estados «socialistas» de Europa del Este es obsoleta. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 276. Hablando en nombre del grupo de Europa Oriental**, una representante del Gobierno de Polonia acoge con satisfacción el consenso al que se ha llegado con respecto a la obsolescencia de la noción de Estados «socialistas» de Europa del Este, lo que permitirá eliminar un obstáculo jurídico a la ratificación para muchos miembros de su grupo. Asimismo, apoya la propuesta de prorrogar por un periodo de 12 meses la duración del mandato del Grupo de trabajo tripartito, a fin de llevar a cabo un examen más amplio sobre la manera de mejorar la participación democrática en la gobernanza tripartita de la OIT y formular propuestas pertinentes al respecto. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 277. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania y Noruega suscriben su declaración. Asimismo, expresa su apoyo al Grupo de trabajo tripartito y a su mandato, que necesitará más reflexión, propuestas y debate. Los Estados miembros de la Unión Europea han adoptado diferentes enfoques

en lo que concierne a la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, pero todos están comprometidos con la participación democrática en la gobernanza tripartita de la OIT. Ahora bien, la cuestión de la democratización no se limita a la ratificación de dicho instrumento. Con todo, la Unión Europea apoya los apartados *b)* y *c)* del proyecto de decisión. Sus miembros expresarán sus puntos de vista individuales con respecto al apartado *a)*.

- 278. Hablando en nombre de un grupo de países, conformado por Alemania, los Estados Unidos, Francia y el Reino Unido**, un representante del Gobierno de Francia reitera el compromiso de ese grupo de países con la labor del Grupo de trabajo tripartito en la búsqueda de soluciones innovadoras que permitan llegar a un consenso a fin de reformar la gobernanza tripartita de la OIT. Asimismo, coincide en que la noción de Estados «socialistas» de Europa del Este se considera obsoleta y valora que en el proyecto de resolución de la Conferencia se reconozca ese hecho. Sin embargo, lamenta que dicho proyecto se centre únicamente en la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, sin dejar abierta la puerta a otras medidas que permitan alcanzar los objetivos del Grupo de trabajo tripartito. El orador está de acuerdo en prorrogar la duración del mandato de dicho grupo, pero este debe formular propuestas capaces de crear un consenso en el seno del grupo antes de presentar una resolución a la Conferencia. Así pues, está dispuesto a apoyar los apartados *b)* y *c)* del proyecto de decisión, pero no el apartado *a)* sin por ello bloquear el consenso.
- 279. Hablando en nombre de un grupo de países, conformado por Austria, Bélgica, España, Finlandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Suecia, Suiza y Turquía**, una representante del Gobierno de Finlandia expresa su apoyo al proyecto de decisión, incluida la prórroga de la duración del mandato del Grupo de trabajo tripartito.
- 280. Un representante del Gobierno de Nigeria** sostiene que someter la resolución al examen de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión será una muestra clara de la determinación colectiva de transformar las palabras en hechos concretos mediante la constitución de una asamblea del trabajo inclusiva y de talla mundial para todos los Estados Miembros. Asimismo, celebra que los Gobiernos de España, la República de Moldova y Somalia hayan ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986 e insta a los demás Miembros, incluidos los de mayor importancia industrial, a que sigan ese ejemplo. El orador alienta a la Oficina a seguir promocionando la ratificación de dicho instrumento y pide a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales que hagan realidad la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT en el siglo XXI. El Gobierno de Nigeria apoya el proyecto de decisión.
- 281. Un representante del Gobierno del Japón** señala que en el examen de la gobernanza de la OIT debe tenerse en cuenta la continuidad del trabajo realizado por los Gobiernos en el Consejo de Administración. Considera además que el valor añadido del Grupo de trabajo tripartito podría ser la búsqueda de soluciones a través de debates más amplios. Así pues, espera que dicho grupo prosiga su labor, que permitirá obtener un resultado favorable a la buena gobernanza.
- 282. Un representante del Gobierno de Bulgaria** acoge con satisfacción que en el proyecto de resolución de la Conferencia se declare que la noción de Estados «socialistas» de Europa del Este no corresponde a la situación geopolítica actual y debe considerarse obsoleta. Reitera además la oposición de su Gobierno al establecimiento de un mecanismo de examen, que impondría una carga administrativa adicional a los Estados Miembros y a la OIT.

- 283. Una representante del Gobierno del Brasil** declara que, desde antes de que se adoptara la Declaración del Centenario, su Gobierno, junto con el GRULAC y otros asociados, ha abogado por una auténtica gobernanza tripartita en toda la Organización. Señala que el debate sobre medidas significativas que permitan mejorar la gobernanza democrática, el equilibrio regional efectivo y la legitimidad en la toma de decisiones de la OIT son de suma importancia. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión y ha reanudado el proceso de ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986.
- 284. El portavoz del Grupo de los Empleadores** pone de relieve la importancia del diálogo social y la necesidad de llegar a un consenso sobre cuestiones fundamentales como la que se está debatiendo.

Decisión

- 285. El Consejo de Administración toma nota del informe del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT y decide:**
- a)* transmitir el proyecto de resolución sobre el principio de igualdad entre los Estados Miembros de la OIT y la representación equitativa de todas las regiones en la gobernanza tripartita de la OIT que figura en el anexo del documento GB.341/INS/9 a la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para su posible adopción;
 - b)* prorrogar la duración del mandato del Grupo de trabajo tripartito por un periodo de doce meses, y
 - c)* solicitar al Grupo de trabajo tripartito que presente un informe de situación y un informe final para que sean examinados en la 343.^a reunión (noviembre de 2021) y la 344.^a reunión (marzo de 2022), respectivamente.

(GB.341/INS/9, párrafo 8)

10. Respuesta del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela al informe de la comisión de encuesta nombrada para examinar la queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (GB.341/INS/10 (Rev. 2))

- 286.** El Consejo de Administración examina tres proyectos de decisión propuestos por el Grupo de los Empleadores, por el Grupo de los Trabajadores, y por un grupo de países compuesto por Australia, el Brasil, el Canadá, Chile, Colombia, Guatemala, Honduras, el Paraguay, el Perú y el Uruguay. La Oficina ha distribuido los textos a todos los grupos.
- 287.** El texto propuesto por el Grupo de los Empleadores es el siguiente:

10. El Consejo de Administración:

- a)* deplora la respuesta del Gobierno de fecha 10 de agosto de 2020 en la que indica que no acepta las recomendaciones de la comisión de encuesta, expresa su profunda preocupación por la falta de progresos, pide a las

autoridades que respeten la voluntad de la población y el diálogo social genuino de carácter tripartito basado en la independencia de los interlocutores sociales, e insta a que se respeten plenamente los derechos fundamentales en el trabajo, y en particular los relacionados con la justicia y las instituciones democráticas, en consonancia con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo;

- b) decide inscribir un punto en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo titulado «Examen de todas las posibles medidas, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT, requeridas para asegurar que el Gobierno cumpla las recomendaciones de la comisión de encuesta en los plazos señalados»;
- c) solicita al Director General que colabore con el Gobierno a efectos de la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de la aplicación efectiva de los Convenios núms. 26, 87 y 144 en la legislación y en la práctica del país de aquí a junio de 2021, y que presente a la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo un informe intermedio sobre los progresos realizados;
- d) urge al Gobierno a que se establezca y convoque, con el apoyo de la Oficina, antes de junio de 2021, un foro de diálogo social, con arreglo a lo dispuesto en el punto 4 del párrafo 497 del informe de la comisión de encuesta, y
- e) solicita al Director General que presente un informe a su 343.^a reunión (noviembre de 2021) sobre las medidas que este haya adoptado de conformidad con los apartados c) y d), así como información pertinente sobre las posibles medidas para garantizar el cumplimiento por el Gobierno de las recomendaciones de la comisión de encuesta, inclusive en relación con todo progreso realizado por el Gobierno en la aplicación de dichas recomendaciones.

288. La propuesta del Grupo de los Trabajadores dice lo siguiente:

10. El Consejo de Administración:

- a) deplora la respuesta del Gobierno de fecha 10 de agosto de 2020 en la que indica que no acepta las recomendaciones de la comisión de encuesta;
- b) decide inscribir un punto en el orden del día de su 343.^a reunión (noviembre de 2021) titulado «Examen de todas las posibles medidas, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT, requeridas para asegurar que el Gobierno cumpla las recomendaciones de la comisión de encuesta»;
- c) solicita al Director General que colabore con el Gobierno a efectos de la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de la aplicación efectiva en el país, en la legislación y en la práctica, de los Convenios núms. 26, 87 y 144 de aquí a noviembre de 2021, inclusive mediante el examen de un posible acuerdo para el establecimiento de una representación especial del Director General;
- d) acoge con satisfacción las recientes medidas adoptadas por el Gobierno para iniciar un diálogo con los interlocutores sociales y solicita al Gobierno que siga desarrollando esa iniciativa convocando antes de noviembre de 2021 un foro de diálogo social con el apoyo de la Oficina, en consonancia con el punto 4 del párrafo 497 del informe de la comisión de encuesta, y
- e) solicita al Director General que presente un informe a su 343.^a reunión (noviembre de 2021) sobre las medidas que este haya adoptado de conformidad con los apartados c) y d), así como información pertinente sobre las posibles medidas para garantizar el cumplimiento por el Gobierno de las recomendaciones de la comisión de encuesta, inclusive en relación con todo progreso realizado por el Gobierno en la aplicación de dichas recomendaciones.

289. El proyecto de decisión propuesto por el grupo de países, parcialmente basado en el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores, dice lo siguiente:

10. El Consejo de Administración:

- a) deplora la respuesta del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 10 de agosto de 2020 en la que indica que no acepta las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como el incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela de las recomendaciones contenidas en el párrafo 497 del informe de la comisión de encuesta, teniendo en cuenta que el plazo venció el 1.º de septiembre de 2020;
- b) decide inscribir un punto en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo titulado «Examen de todas las posibles medidas, incluidas las previstas en el artículo 33 de la Constitución de la OIT, requeridas para asegurar que la República Bolivariana de Venezuela cumpla las recomendaciones de la comisión de encuesta», y
- c) solicita al Director General que presente un informe a la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las medidas que este haya adoptado, así como información pertinente sobre las posibles medidas para garantizar el cumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela de las recomendaciones de la comisión de encuesta, inclusive en relación con todo progreso respecto de la aplicación de dichas recomendaciones.

290. Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela (Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo) es autorizado, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1.8.3 del Reglamento del Consejo de Administración, a hacer uso de la palabra para referirse a una cuestión que concierne a su Gobierno. El orador afirma que su Gobierno ha adoptado una serie de medidas para cumplir el compromiso de mejorar el cumplimiento de los convenios objeto de la queja, que incluyen el establecimiento de mesas de trabajo bipartitas, creadas con el acuerdo voluntario de las organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores y que han logrado avances en ciertos aspectos como la transmisión a la Asamblea Nacional de los comentarios y sugerencias formulados por la CEACR y ratificados por la comisión de encuesta sobre la revisión de leyes laborales. Se prevé la creación de una mesa de diálogo conjunta, en la que estarán representadas todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas y autónomas. Se ha celebrado una reunión entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la nueva directiva de la Asamblea Nacional. Su Gobierno también ha solicitado la asistencia técnica del Director General en materia de representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El orador reitera la voluntad de su Gobierno de seguir cooperando con los mecanismos de control de la OIT, siempre y cuando sus acciones sean objetivas, imparciales, transparentes, ajustadas a derecho y alejadas de intereses políticos contrarios a su Gobierno. Deja abierta la posibilidad de realizar avances adicionales vinculados a las recomendaciones de la comisión de encuesta, siempre que estas no entren en conflicto con la Constitución venezolana, la separación de poderes o la soberanía e independencia del país.

291. El orador agradece y acepta el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores, con miras a lograr un consenso que permita seguir avanzando. Sin embargo, su Gobierno se opone firmemente al texto propuesto por el Grupo de los Empleadores, que no se ha presentado dentro del plazo establecido en las disposiciones especiales aplicables a la presente reunión del Consejo de Administración, y con el que, subrepticamente, se pretende aplicar el artículo 33 de la Constitución de la OIT en la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Rechaza asimismo la propuesta insensata e incoherente del grupo de países que abiertamente pretende aplicar el artículo 33 de la Constitución de la OIT y descalificar al Gobierno Venezolano. Su Gobierno no aceptará

ningún intento implícito o explícito de aplicar el artículo 33, puesto que no considera que esto sea favorable para su país. El orador reitera que, aunque su Gobierno haya rechazado las recomendaciones de la comisión de encuesta, esto no ha sido impedimento para avanzar en la aplicación de los convenios vinculados a la queja. Las intenciones veladas relativas a la aplicación de las medidas en virtud del artículo 33 no pueden pasarse por alto, puesto que sus efectos dañinos serían similares a las dolorosas consecuencias de las medidas coercitivas unilaterales impuestas sobre su país por los Estados Unidos y la Unión Europea. Estas medidas tendrían graves efectos adversos tanto para los trabajadores como para los empleadores venezolanos. La Relatora de las Naciones Unidas sobre el impacto negativo de las medidas coercitivas unilaterales en el disfrute de los derechos humanos ha visitado su país recientemente y ha hecho un llamamiento para que se eliminen las sanciones unilaterales contra el Gobierno venezolano. El orador insta al resto de miembros del Consejo de Administración a que apoyen el proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores para permitir a su Gobierno seguir avanzando en el marco del diálogo y el consenso.

- 292. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que el rechazo por parte del Gobierno venezolano de las recomendaciones de la comisión de encuesta, cuya creación había aceptado el Gobierno, es un asunto de extrema gravedad. Al Gobierno venezolano se le ha dado la opción de aceptar las recomendaciones y ha decidido no hacerlo. El informe de la comisión de encuesta pone de manifiesto gravísimas vulneraciones de los derechos civiles y políticos, y su incidencia en las instituciones y decisiones democráticas y en los derechos laborales más fundamentales de empleadores y de trabajadores. Lamenta profundamente que, a pesar de las amplias discusiones que se mantuvieron en la anterior reunión del Consejo de Administración, el Gobierno venezolano siga negándose a aceptar las recomendaciones de la comisión de encuesta, desafiando abiertamente y faltando al respeto a esta comisión y al sistema de control de la OIT.
- 293.** El proyecto de decisión que se presentó en la anterior reunión del Consejo de Administración, después de importantes esfuerzos tripartitos, proponía una serie de medidas para hacer posible el reconocimiento y la aceptación de las recomendaciones de la comisión de encuesta por parte del Gobierno venezolano y poner fin a la vulneración de los derechos laborales de empleadores y de trabajadores en el país. Sin embargo, un pequeño número de miembros que defendían el régimen venezolano impidieron el consenso y continuaron las graves violaciones de los convenios en cuestión. El orador recuerda las últimas observaciones de la Comisión de Expertos, en las que se pide que la situación en el país reciba la atención plena y continua de la OIT y de su sistema de control para que se adopten medidas firmes y eficaces que permitan dar cumplimiento a los convenios en cuestión.
- 294. Un representante del Gobierno de Cuba** plantea una cuestión de orden y dice que la mención de la palabra «régimen» en referencia al Gobierno venezolano es inaceptable, y pide al portavoz del Grupo de los Empleadores que utilice el término apropiado para referirse a un Estado Miembro.
- 295. El Presidente** pide al portavoz del Grupo de los Empleadores que utilice el lenguaje parlamentario.
- 296. El portavoz del Grupo de los Empleadores** hace referencia al reciente informe del Comité de Libertad Sindical, en el que se establece que es necesario adoptar medidas urgentes en respuesta a los graves alegatos de violaciones de la libertad sindical en el país. La Misión Internacional Independiente de Investigación sobre la República Bolivariana de Venezuela ha informado recientemente al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de que las fuerzas policiales del país han cometido más de

200 asesinatos en lo que va de 2021 y de que continúa la represión de personas consideradas enemigos internos u opositores al Gobierno. Además, recientemente, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha presentado oralmente información actualizada ante el Consejo de Derechos Humanos en la que denuncia las represalias del Gobierno venezolano contra quienes cooperan con organismos internacionales. Las supuestas iniciativas de diálogo social tripartito que menciona el Gobierno venezolano no son verdaderas, ni auténticas, ni se están haciendo de buena fe, y con ellas solo se pretende dar la falsa impresión de que se están produciendo avances en el diálogo social y retrasar las decisiones del Consejo de Administración. La Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) atestiguó el carácter falso de estos supuestos progresos en una reciente carta dirigida al Director General, que provocó una fuerte reacción del Gobierno venezolano, y denunció nuevos actos de intimidación. Durante muchos años, aquellos que han pensado de forma diferente o han ejercido sus derechos de conformidad con los convenios de la OIT han sido acosados o detenidos.

- 297.** La Constitución de la OIT establece claramente el plazo para la aceptación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y las consecuencias de su incumplimiento. Por lo tanto, el orador insta a los miembros del Consejo de Administración a que apoyen el proyecto de decisión en la versión enmendada por su grupo. El Grupo de los Trabajadores debería dar muestras de coherencia y solidaridad para defender realmente los valores de la OIT y los intereses de los trabajadores libres e independientes de la República Bolivariana de Venezuela y de todo el mundo. Sorprende y preocupa que el Grupo de los Trabajadores se desdiga del acuerdo que se alcanzó en la anterior reunión del Consejo de Administración sobre la inclusión de un punto en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo si el Gobierno venezolano seguía rechazando las recomendaciones de la comisión de encuesta. La conducta del Grupo de los Trabajadores socava la credibilidad del sistema de control de la OIT. El Grupo de los Empleadores acoge con satisfacción y apoya la propuesta revisada que ha presentado el grupo de países y confía en que la Unión Europea vuelva a respaldar la posición de la mayoría. El orador hace un llamamiento a la unidad del Consejo de Administración y a la aplicación sin demora por parte del Gobierno venezolano de las recomendaciones de la comisión de encuesta.
- 298. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, si bien la Constitución de la OIT prevé la adopción de medidas en virtud del artículo 33, estas deben ser el último recurso. El Gobierno venezolano ha dado los primeros pasos para mejorar el diálogo social, de acuerdo con las recomendaciones de la comisión de encuesta. La oradora subraya el pleno respeto de su grupo por el sistema de control y, a este respecto, considera importante mencionar que, en el pasado, se decidió en varias ocasiones no nombrar comisiones de encuesta en casos graves que tenían gran importancia para el Grupo de los Trabajadores, por ejemplo, los relacionados con Colombia y Guatemala. En este contexto, su grupo ha propuesto un proyecto de decisión constructivo.
- 299.** El texto propuesto refleja el proyecto de decisión de compromiso que se presentó en noviembre, y permitiría al Consejo de Administración avanzar con un amplio acuerdo tripartito, que salvaguardaría la credibilidad de la OIT y de su sistema de control. No es baladí que el Gobierno venezolano indique que aceptará el proyecto de decisión de su grupo, que espera dé lugar a un verdadero diálogo social. La OIT debería acompañar esa decisión con el compromiso de prestar asistencia técnica al Gobierno y debería considerar el nombramiento de un representante especial del Director General para el caso. El Gobierno debería disponer de más tiempo para colaborar con sus interlocutores sociales con el fin de aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta.

- 300.** Cualquier proyecto de decisión que se refiera directa o indirectamente a la adopción de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT es desproporcionado e inaceptable. Discutir la cuestión en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo no aportaría ningún valor añadido y sobrecargaría aún más el orden del día, teniendo en cuenta que se trata de una reunión virtual.
- 301. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros,** un representante del Gobierno de Alemania dice que Albania y Montenegro suscriben su declaración. Destacando la importancia de los derechos laborales, incluidos los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, y expresando su pleno apoyo al papel de la OIT y de su sistema de control, manifiesta la decepción de su grupo por la falta de voluntad del Gobierno venezolano de aceptar y aplicar las conclusiones y recomendaciones de la comisión de encuesta. El orador insta encarecidamente al Gobierno a tomar medidas concretas para lograr un diálogo social tripartito inclusivo y eficaz, más allá de los limitados e insuficientes foros de diálogo bilateral que se han establecido hasta el momento. Expresa su preocupación por el hecho de que los empleadores y los trabajadores sigan siendo objeto de acciones penales, intimidación y represalias por motivos políticos.
- 302.** El orador pide que la OIT y su sistema de control presten atención plena y continua al caso, y apoya su inclusión en el orden del día de la 343.^a reunión del Consejo de Administración con el fin de debatir todas las opciones disponibles para asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta por parte del Gobierno venezolano. El Director General debería emitir un informe intermedio sobre la aplicación de estas recomendaciones en mayo de 2021. El orador insta al Gobierno a establecer y convocar, con el apoyo de la Oficina, antes de junio de 2021, un foro de diálogo social de conformidad con el punto 4 del párrafo 497 del informe de la comisión de encuesta.
- 303. Hablando en nombre del grupo de países,** una representante del Gobierno del Perú dice que estos países lamentan profundamente que el régimen de Maduro siga sin aceptar y aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, desafiando abiertamente el sistema de control e incumpliendo el artículo 29 de la Constitución de la OIT. Por eso, el grupo de países ha presentado una propuesta parcialmente basada en el texto del Grupo de los Trabajadores. La oradora pide al Director General que presente un informe a la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas por la Oficina, que incluya toda la información pertinente sobre las posibles medidas que podrían adoptarse para que se cumplan las recomendaciones de la comisión de encuesta. La remisión del caso a la Conferencia sería beneficiosa para el pueblo de la República Bolivariana de Venezuela y reforzaría la credibilidad del sistema de control de la OIT.
- 304. Un representante del Gobierno de Cuba** indica que el Gobierno Venezolano ha adoptado medidas en consonancia con las recomendaciones de la comisión de encuesta y ha solicitado asistencia técnica a la OIT para consolidar los avances en la aplicación de los convenios de la OIT. Cuba rechaza la manipulación de las organizaciones multilaterales con fines políticos. El Gobierno venezolano ha declarado en repetidas ocasiones que la comisión de encuesta contraviene los principios de soberanía y autodeterminación. El artículo 33 de la Constitución de la OIT no es aplicable al caso actual y el Consejo de Administración debe ser coherente en su aplicación del sistema de control. El proyecto de decisión propuesto por el grupo de países introduce elementos políticos innecesarios y no debe ser respaldado. La propuesta del Grupo de los Empleadores no se ha presentado dentro del plazo mínimo de 48 horas antes del inicio de la discusión. El orador expresa su apoyo al texto propuesto por el Grupo de los

Trabajadores, que también cuenta con el apoyo del Gobierno venezolano. Insta al Consejo de Administración a buscar el consenso.

- 305. Un representante del Gobierno de Azerbaiyán** señala que el Gobierno venezolano ha expresado su compromiso con el diálogo social inclusivo y el cumplimiento de los convenios de la OIT y ha adoptado medidas al respecto. La OIT debería seguir prestando asistencia técnica para la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Deberían explorarse todas las opciones y debería darse tiempo al Gobierno para que trabaje con todas las partes interesadas a fin de facilitar el diálogo social y abordar las cuestiones pendientes.
- 306. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** dice que la incapacidad del Gobierno venezolano para lograr avances significativos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta está en consonancia con el deterioro generalizado de los derechos humanos y del Estado de derecho en el país. Con los esfuerzos recientes no se ha logrado el cumplimiento de las recomendaciones y el orador reitera su petición de que se acepten y apliquen todas ellas de forma inmediata. El Consejo de Administración debe considerar todas las opciones que tiene a su alcance para obtener progresos significativos, incluidas las medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. El orador apoya el proyecto de decisión propuesto por el grupo de países y dice que también podría aceptar el texto propuesto por el Grupo de los Empleadores.
- 307. Una representante del Gobierno del Brasil** reitera su apoyo a la labor independiente de la comisión de encuesta y deplora que el régimen de Maduro no haya aplicado sus recomendaciones. Lamenta que el Consejo de Administración no haya presentado aún una respuesta firme e inequívoca a la situación actual, puesto que esta omisión socava la credibilidad y la legitimidad del sistema de control. Los criterios para la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT son claros y esta procede en el presente caso. Los trabajadores y los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela no pueden seguir esperando a que la OIT actúe. La oradora exhorta al Consejo de Administración a que acepte el texto propuesto por el grupo de países.
- 308. Una representante del Gobierno de Namibia** señala que el Gobierno venezolano ha aplicado algunas de las recomendaciones de la comisión de encuesta y ha solicitado asistencia técnica para implementar otras. La aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT no es justificable. Además, la OIT debe desalentar cualquier coerción política o económica y centrarse en incrementar la asistencia técnica a sus Estados Miembros. La oradora expresa su apoyo al texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores.
- 309. Un representante del Gobierno de Barbados** dice que su Gobierno cree firmemente en el diálogo en lugar de la confrontación, y que este debería ser el principio que guíe el presente caso. Los Estados Miembros deben pensar en las personas corrientes a las que afecta la situación y construir sobre los avances logrados. Su Gobierno pide al Director General y a la Oficina que sigan colaborando con el Gobierno venezolano para encontrar una solución.
- 310. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** acoge con beneplácito los progresos realizados por el Gobierno venezolano desde la anterior reunión del Consejo de Administración para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta. La OIT debe apoyar esos avances y prestar asistencia técnica cuando sea necesario. Las sanciones unilaterales ilícitas contra la República Bolivariana de Venezuela han sido una de las principales causas de sus dificultades y problemas

económicos y no pueden tomarse a la ligera. El orador expresa su apoyo al proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores.

- 311. Un representante del Gobierno de China** reconoce los progresos realizados por el Gobierno venezolano en consonancia con las recomendaciones de la comisión de encuesta, en particular en lo que respecta al restablecimiento del diálogo social con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores y al cumplimiento de los convenios de la OIT. La información que ha proporcionado el Gobierno demuestra su enfoque constructivo, que debería ser reconocido por los Estados Miembros. El orador pide a la OIT que atienda las solicitudes de asistencia técnica de las autoridades venezolanas. El sistema de control debería utilizarse como un mecanismo de resolución de conflictos a través de la consulta y la negociación, sin interferir en la soberanía de los Estados Miembros. El orador alienta al Consejo de Administración a adoptar un enfoque constructivo para buscar una decisión consensuada. Expresa su apoyo al texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores y dice que no respalda las demás propuestas.
- 312. Un representante del Gobierno del Iraq** insta a la OIT a seguir prestando apoyo técnico a los Estados, a petición de estos o por iniciativa propia, para ayudarles a alcanzar sus objetivos. Debería evitarse la politización de las cuestiones técnicas.
- 313. Un representante del Gobierno del Camerún** toma nota con satisfacción de los considerables progresos realizados por el Gobierno venezolano en su cooperación con la OIT. Insta al Consejo de Administración a que permita al Gobierno venezolano continuar con las reformas en curso teniendo en consideración su respuesta al informe de la comisión de encuesta. Su delegación apoya la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
- 314. Un representante del Gobierno de Turquía** acoge con agrado la voluntad del Gobierno venezolano de seguir participando en un diálogo social amplio e inclusivo, mejorar su cumplimiento de los convenios de la OIT y beneficiarse de la asistencia técnica de la Oficina. Tomando nota de las recientes mejoras logradas por el Gobierno venezolano en la aplicación de legislación y de medidas prácticas, lo alienta a seguir colaborando estrechamente con la OIT y a redoblar los esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo. Los beneficios de este enfoque se verán con el tiempo, al igual que los resultados de las medidas adoptadas por el Gobierno en relación con las recomendaciones de la comisión.
- 315. Una representante del Gobierno de Myanmar** elogia al Gobierno venezolano por haber aplicado algunas de las principales recomendaciones de la comisión y lo alienta a mantener su compromiso constructivo con los interlocutores sociales. La OIT debería acceder a la solicitud de asistencia técnica del Gobierno venezolano para determinar la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; solo con una cooperación y una asistencia técnica más estrechas entre la OIT y el Gobierno venezolano se podrá avanzar en la aplicación de las restantes recomendaciones de la Comisión.
- 316. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que la cuestión de plantear medidas adicionales para el presente caso tiene que ver con aspectos esenciales de las actividades de la OIT y, por lo tanto, debe ser objeto de una deliberación detenida para alcanzar el consenso. Su Gobierno no comparte la opinión de que el Gobierno venezolano no haya avanzado en el cumplimiento de las decisiones de la Organización; no se le ha dado oportunidad suficiente para mejorar sus mecanismos de diálogo social y las medidas coercitivas unilaterales han dificultado la aplicación de las normas de la OIT. El Gobierno venezolano ha cooperado con la comisión de encuesta y ha desplegado importantes esfuerzos para tener en cuenta sus opiniones. La Federación

de Rusia apoya la labor que este está llevando a cabo para aplicar las recomendaciones de la comisión, para la cual es clave la asistencia técnica de la OIT. Sería excesivo remitir el caso a la Conferencia Internacional del Trabajo. Tomando nota de que el proyecto de texto que se está discutiendo no se ha distribuido a tiempo, rechaza las propuestas presentadas por el Grupo de los Empleadores y por el grupo de países. En aras del consenso, su Gobierno podría apoyar, con carácter excepcional, el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores.

- 317. Un representante del Gobierno de la Arabia Saudita** acoge con satisfacción las aclaraciones realizadas por el representante de la República Bolivariana de Venezuela y expresa el apoyo de su Gobierno a todas las decisiones adoptadas por los foros multilaterales en relación con el asunto en cuestión, incluidas las del Consejo de Administración. El consenso es vital si se quieren cumplir los objetivos que hay detrás de estas decisiones y el orador pide más tiempo para discutir el caso a fin de que puedan alcanzarse.
- 318. Un representante del Gobierno del Chad**, destacando la importancia de que se respeten las normas, toma nota de la voluntad del Gobierno venezolano de mejorar el cumplimiento de los convenios. Por lo tanto, debería concederse la asistencia técnica que este ha solicitado. Se debería fomentar el diálogo constructivo mientras se busca el consenso, sin adoptar medidas unilaterales.
- 319. Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela** acoge con satisfacción las declaraciones constructivas pronunciadas durante el debate, así como el proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores, que su Gobierno acepta. Agradece al representante del Gobierno de Cuba que haya planteado la cuestión de orden con la que ha pedido un trato respetuoso para referirse a su país.
- 320.** Otros delegados han hecho declaraciones que, una vez más, pretenden desacreditar a su Gobierno y politizar el debate. Su Gobierno no pretende caer en provocaciones que no añaden valor a la discusión. El orador insta a los países que han hablado en contra de su país a que se centren en defender los derechos de sus propias poblaciones, muchas de las cuales sufren hambre, pobreza y miseria. Su Gobierno lleva cinco años luchando contra una serie de medidas coercitivas unilaterales, cuyos efectos devastadores han incidido en el disfrute de los derechos humanos, incluyendo el derecho al trabajo, de toda la población venezolana. La pandemia de COVID-19 no ha hecho más que aumentar esos desafíos. No obstante, su Gobierno ha creado estrategias y mecanismos para ayudar a la población venezolana a sobrellevar la crisis.
- 321.** Su Gobierno no acepta lecciones de moral de un país que, por ejemplo, recientemente ha visto demostrada la obsolescencia de su sistema electoral y ha reiterado la imposición de medidas coercitivas unilaterales a su país contrarias a la Carta de las Naciones Unidas, que tienen consecuencias nefastas para el pueblo venezolano. Ese mismo país es el epicentro mundial de la pandemia de COVID-19 y, además, se niega a ratificar convenios fundamentales de la OIT para evitar ser llamado ante sus órganos de control por su pésimo desempeño en el mundo del trabajo.
- 322.** Otro Gobierno que ha hablado en contra de su país se encuentra actualmente en medio de una crisis política, durante la cual los candidatos presidenciales han utilizado la xenofobia para ganar votos y no han controlado la pandemia de COVID-19; otro Gobierno sudamericano que ha criticado a su Gobierno no ha logrado controlar la pandemia de COVID-19, lo que ha ocasionado más de 2 000 muertes al día y ha llevado a su sistema sanitario al borde del colapso.

- 323.** Su Gobierno no aceptará lecciones de otro Gobierno cuya única respuesta a un año de protestas de estudiantes y trabajadores ha sido una brutal represión, ni del Gobierno de un país vecino que está siendo testigo de un aumento de la violencia antisindical, de un discurso xenófobo que conduce a la violencia contra los migrantes, de emigración masiva, de violencia relacionada con las drogas y de una mala gestión de la pandemia de COVID-19. Además, ese país es un violador en serie de los Convenios núms. 87 y 98, y el asesinato de sindicalistas parece formar parte del pasado y el presente de su mundo del trabajo.
- 324.** El orador invita a todos esos Gobiernos a que desarrollen políticas sociales, laborales y económicas que beneficien a sus poblaciones, que están decepcionadas con sus dirigentes y con la corrupción y la pobreza en que están inmersos.
- 325.** En cuanto a los comentarios del Grupo de los Empleadores, el orador destaca el importante esfuerzo de diálogo y reconciliación realizado por su Gobierno, que se sentó con la organización venezolana afiliada a ese grupo para buscar soluciones y mejoras en todos los sectores. Sin embargo, esos esfuerzos se vieron frustrados cuando los miembros de esa organización denunciaron haber perdido todo el control sobre la queja al encontrarse con presiones internacionales para avivar las diferencias y negar todo intento de diálogo. El orador reitera el llamamiento de su Gobierno a las organizaciones de empleadores venezolanas e internacionales para que dialoguen en las mesas que han creado recientemente.
- 326.** Aunque la reunión del Consejo de Administración dura solo unos pocos días, los problemas que causan las medidas coercitivas unilaterales impuestas sobre su país se sienten todos los días. Nuevas medidas, como las relacionadas con el artículo 33 de la Constitución de la OIT, no beneficiarán ni a los empleadores ni a los trabajadores ni a la población en general. No hay ninguna base jurídica para que el asunto se inscriba en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2021). El párrafo 54 de la nota introductoria del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo establece que las decisiones sobre los puntos que han de figurar en el orden del día deben adoptarse dos años antes de la fecha de apertura de la reunión de la Conferencia en cuestión, y el artículo 15, 1) de la Constitución de la OIT establece que el Director General debe poner el orden del día de cada reunión en conocimiento de los Miembros cuatro meses antes de la sesión de apertura de la Conferencia; esos plazos ya han vencido. El Gobierno venezolano continuará informando al Consejo de Administración sobre los avances en el cumplimiento de los convenios que ha ratificado.
- 327. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** coincide con el representante del Gobierno de Barbados en que es necesario mantener una colaboración productiva. Esa es la intención del proyecto de decisión que ha propuesto su grupo. Parece que el enfoque propuesto en este proyecto concita más apoyos que la discusión del caso en la reunión de 2021 de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 328. El portavoz del Grupo de los Empleadores**, tomando nota de que el asunto afecta tanto a los empleadores como a los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela, dice que a su grupo le habría gustado tener una discusión más profunda, en particular sobre los actuales alegatos que figuran en el anexo V del documento, como el alegato de violencia contra miembros de organizaciones de empleadores, y sobre nuevos alegatos, como los relativos a los intentos de engañar al Consejo de Administración mediante reuniones que no son ni legítimas ni genuinas y a la detención de miembros de organizaciones de trabajadores. En particular, a su grupo le sorprende que los miembros del Consejo de Administración no hagan referencia a los consejos productivos

de trabajadoras y trabajadores, que se están utilizando para socavar el movimiento sindical e influir en los procesos electorales. El representante del Gobierno venezolano solo ha intervenido para criticar a otros Gobiernos y para hablar de cuestiones que no están relacionadas con el asunto que se está examinado. El orador rechaza la comparación de este caso con otros casos que han sido objeto de quejas en virtud del artículo 26 en la que se basa la portavoz del Grupo de los Trabajadores para justificar una línea de acción; cada caso debe ser analizado en función de sus circunstancias particulares.

329. Los representantes de varios Gobiernos se han referido a la cuestión de las violaciones de la Constitución venezolana. No obstante, en virtud del artículo 23 de dicha Constitución, los instrumentos internacionales ratificados por la República Bolivariana de Venezuela prevalecen sobre la legislación interna si sus normas en materia de derechos humanos son más favorables. El Gobierno venezolano se equivoca al cuestionar a los órganos de control de la OIT cuando afirma que cooperará siempre y cuando estos órganos sean objetivos, imparciales, transparentes, ajustados a derecho y alejados de intereses políticos contrarios al Gobierno venezolano; puesto que los órganos de control de la OIT son todo eso.

330. El Gobierno venezolano ha solicitado asistencia técnica, el método más simple que tiene la OIT para asegurar el cumplimiento de los compromisos voluntarios que asume un Estado Miembro al ratificar un convenio; una comisión de encuesta es su método más serio. Teniendo en cuenta la gravedad del asunto, la asistencia técnica no es un recurso adecuado. Dada la complejidad de la situación y las dificultades para encontrar un punto de encuentro, es necesario seguir deliberando. Por último, el orador insiste en la importancia de la solidaridad con los trabajadores y los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela.

(El Consejo de Administración reanuda la discusión sobre el punto en una sesión ulterior).

331. El Consejo de Administración examina una versión revisada del proyecto de decisión que ha sido propuesta por el grupo de países (a excepción del Uruguay) y ha recibido el respaldo de los Estados Unidos y de la Unión Europea y sus Estados miembros. El proyecto de decisión revisado, que sustituye la propuesta anterior, está redactado como sigue:

10. El Consejo de Administración:

- a) deplora la respuesta de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 10 de agosto de 2020 en la que indica que no acepta las recomendaciones de la comisión de encuesta;
- b) toma nota de los acontecimientos recientes e insta a la República Bolivariana de Venezuela a que establezca y convoque, para mayo de 2021, un foro de diálogo social, con arreglo a lo dispuesto en el punto 4 del párrafo 497 del informe de la comisión de encuesta;
- c) solicita a la Oficina que colabore con la República Bolivariana de Venezuela a efectos de reconocer y dar plena aplicación a las recomendaciones de la comisión de encuesta y dar aplicación efectiva en el país, en la legislación y en la práctica, a los Convenios núms. 26, 87 y 144;
- d) solicita al Director General que informe a los miembros del Consejo de Administración, mediante un informe escrito, a más tardar el 3 de mayo de 2021, sobre las medidas que la República Bolivariana de Venezuela haya adoptado para dar curso a las recomendaciones de la comisión de encuesta, junto con información detallada sobre la asistencia técnica solicitada o prestada;
- e) reconoce la posibilidad de que se adopte una resolución en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con los aspectos

mencionados en los apartados *b)*, *c)* y *d)* si sigue sin avanzarse en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta;

- f)* decide inscribir un punto en el orden del día de su 343.^a reunión (noviembre de 2021) titulado «Examen de todas las posibles medidas, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT, requeridas para asegurar que la República Bolivariana de Venezuela cumpla las recomendaciones de la comisión de encuesta en los plazos señalados», y
- g)* solicita al Director General que presente un informe actualizado en su 343.^a reunión (noviembre de 2021) sobre las medidas pertinentes adoptadas, mencionadas en los apartados *b)* y *c)*, así como la información pertinente sobre las posibles medidas para garantizar el cumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela de las recomendaciones de la comisión de encuesta, inclusive en relación con todo progreso realizado en la aplicación de dichas medidas.

332. El portavoz del Grupo de los Empleadores informa al Consejo de Administración de que FEDECAMARAS y su presidente han sido víctimas de estigmatización, lo que ha dificultado que la organización pueda actuar y ejercer su derecho a la libertad de asociación. Habida cuenta de la necesidad de una respuesta firme, al igual que con respecto a otros casos que examina el Consejo de Administración, su grupo está deseoso de que haya una clara decisión de que el caso de la República Bolivariana de Venezuela, según se establece en el artículo 33 de la Constitución de la OIT, se examine en la 109.^a reunión de la Conferencia, de conformidad con el artículo 29 de la Constitución. El incumplimiento de las conclusiones de la comisión de encuesta significa que es necesario tomar decisiones drásticas, como seguir insistiendo en que el Gobierno venezolano respete la libertad de asociación y otras libertades, y haga actos demostrativos de que la situación va a cambiar.

333. El Grupo de los Empleadores propone una subenmienda al apartado *e)* de la propuesta revisada por el grupo de países, de forma que diga «decide inscribir en el orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relativo al examen de una resolución», y pide a los Gobiernos y al Grupo de los Trabajadores que respalden la propuesta. De esta forma, la OIT podría seguir ejerciendo presión sobre el Gobierno venezolano para que emprenda acciones acordes con las recomendaciones de la comisión de encuesta. Los elementos jurídicos esbozados por el representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela no deben ser interpretados como un obstáculo a la capacidad decisoria del Consejo de Administración; ante la necesidad de claridad, su grupo desea pedir asesoramiento al Consejero Jurídico.

334. La portavoz del Grupo de los Trabajadores sostiene que el texto propuesto por su grupo ofrece la mejor combinación de incentivos y de argumentos disuasivos para conseguir que el Gobierno tome en serio las recomendaciones de la comisión de encuesta, y hace referencia, en particular, al cumplimiento del principio de libertad de asociación y libertad sindical, y al establecimiento de un diálogo social auténtico.

335. Según la oradora, a través de su subenmienda el Grupo de los Empleadores quiere añadir otro punto al orden del día de la Conferencia, si bien en la discusión sobre el orden del día defendió la necesidad de reducir la duración de la reunión, al celebrarse esta de forma virtual. En la propuesta revisada del grupo de países se hacen reformulaciones que no mejoran necesariamente el texto. También se solicita que, a más tardar el 3 de mayo de 2021, se presente un informe escrito sobre los progresos realizados, lo cual es prácticamente inviable en un plazo tan breve. Además, da la impresión de que el informe está concebido para servir de base a una eventual decisión del Consejo de Administración sobre la posible presentación de una resolución a la

Conferencia, si bien el Consejo no se reunirá en mayo. En la práctica, según el Reglamento de la Conferencia, existe siempre la posibilidad de presentar una resolución. Supeditar una decisión sobre los pasos siguientes al grado de los avances indicados en un informe de situación no es una forma adecuada de trabajar en el marco del sistema de control.

- 336. Hablando en nombre del grupo de países compuesto por Australia, el Brasil, el Canadá, Chile, Colombia, los Estados Unidos, Guatemala, Honduras, el Paraguay, el Perú y la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de los Estados Unidos explica que el carácter urgente del caso ha llevado al grupo de países a presentar una propuesta revisada. En el texto se hace un llamamiento al Director General para que presente un informe de situación a más tardar el 3 de mayo de 2021, se pide que el foro de diálogo social propuesto se celebre en mayo de 2021, se retira la solicitud de designar a un representante especial y se hace referencia explícita a la posibilidad de presentar una resolución en la próxima reunión de Conferencia.
- 337. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania dice que Montenegro y Albania se suman a su declaración. Ante la urgencia y la importancia del caso que se examina, la Unión Europea y sus Estados miembros se han unido al grupo de países en la presentación de la propuesta revisada en la que se solicita que se establezca un foro de diálogo social, se presente un informe de situación y se estudie la posibilidad de presentar una resolución a la Conferencia.
- 338. Hablando en nombre del grupo de países**, un representante del Gobierno del Perú indica que su propuesta revisada, que sustituye a la anterior propuesta del grupo, es el resultado de las intensas discusiones mantenidas con el objetivo de alcanzar el consenso en cuanto al camino a seguir. La finalidad de la propuesta es contribuir a mejorar la situación en la República Bolivariana de Venezuela, detener las violaciones de los derechos laborales y reconocer e implementar en su totalidad las recomendaciones de la comisión de encuesta. En ella se establecen las medidas mínimas que el Consejo de Administración debe adoptar con respecto a este caso, que reviste tal gravedad y urgencia, con el fin de proteger los derechos de la población venezolana y el sistema de control de la OIT. Además, el grupo se reserva la posibilidad de proponer nuevas medidas si el Gobierno venezolano continúa infringiendo los derechos de los trabajadores e incumpliendo los convenios de la OIT.
- 339. Un representante del Gobierno de China** dice que está de acuerdo con el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores, que considera razonable y pragmático. Se opone a acogerse al artículo 33 de la Constitución de la OIT, y no respalda los demás proyectos de decisión presentados. Opina que el caso podría resolverse en el marco del Consejo de Administración.
- 340. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** reitera que sería prematuro adoptar nuevas medidas contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, habida cuenta de los avances que este ha realizado pese al impacto de la pandemia de COVID-19 y de las medidas coercitivas que se siguen aplicando en el país. No apoya ni el proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Empleadores, ni el presentado por el grupo de países. Sin embargo, su Gobierno está dispuesto a respaldar la propuesta del Grupo de los Trabajadores, por ser la más equilibrada.
- 341. Un representante del Gobierno de Cuba** expresa su apoyo al texto que ha presentado el Grupo de los Trabajadores. Por el contrario, la propuesta revisada del grupo de países y la subenmienda efectuada por el Grupo de los Empleadores al respecto buscan aplicar

medidas excesivas contra un Gobierno que ha demostrado la voluntad de continuar cumpliendo con sus obligaciones y compromisos en el marco de la OIT para salvaguardar y promover los derechos laborales y las libertades sindicales. La decisión de inscribir el caso en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia infringiría el párrafo 54 de la nota introductoria del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración y el artículo 15 de la Constitución de la OIT, con arreglo al cual el orden del día debe ser puesto en conocimiento de los Miembros cuatro meses antes de la sesión de apertura de la reunión de la Conferencia. Además, el orden del día para la próxima reunión fue comunicado en febrero de 2021 y no puede ser modificado, menos aún en las actuales circunstancias en que la Conferencia desempeñará su labor de forma virtual.

- 342. Un representante del Gobierno del Camerún** reafirma su apoyo al proyecto de decisión presentado por el Grupo de los Trabajadores, y rechaza la propuesta revisada del grupo de países y la propuesta del Grupo de los Empleadores.
- 343. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** insta al Consejo de Administración a que reconozca los avances realizados por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela y que le aliente a continuar en ese sentido. Respalda el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores, que constituye una manera eficiente de avanzar.
- 344. Un representante del Gobierno de Suiza** toma nota de que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela se ha comprometido a mejorar la aplicación de los convenios de la OIT y a aceptar la asistencia técnica de la Oficina. Sin embargo, le preocupa profundamente que el Gobierno no haya aceptado las recomendaciones de la comisión de encuesta, y que tampoco haya decidido remitir la queja al Tribunal Internacional de Justicia. También lamenta que, en sus observaciones de 2020, la Comisión de Expertos informara de que se habían producido violaciones graves y persistentes de los derechos de los trabajadores, y de que el Gobierno incumplía sistemáticamente sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 26, 87 y 144, así como de la ausencia flagrante de cooperación con la OIT. A fin de preservar la credibilidad de los mecanismos de control de la Organización y de facilitar el consenso entre los interlocutores tripartitos, el orador señala que apoya la propuesta revisada por el grupo de países.
- 345. Un representante del Gobierno del Japón** indica que es imprescindible que todos los Estados Miembros de la OIT participen de forma constructiva en el procedimiento establecido en virtud del artículo 26 de la Constitución y que cumplan las recomendaciones de la comisión de encuesta. Se trata de la base por excelencia del Estado de derecho de la Organización, sin la cual su mandato constitucional se vería comprometido. La OIT debe seguir de cerca la situación y examinar todas las medidas posibles para asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. El orador respalda la propuesta revisada por el grupo de países.
- 346. Un representante del Gobierno de Turquía** señala que la OIT debería proporcionar asistencia técnica a todas las partes con el fin de solucionar el conflicto y permitir al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela seguir avanzando. Se debería dar tiempo al Gobierno para que colabore con todas las partes interesadas, con miras a facilitar el diálogo social y resolver los problemas que se plantean en la queja.
- 347. Un representante del Gobierno del Iraq** subraya que el caso no debería ser politizado y que no debería incluirse en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia.
- 348. Un representante del Gobierno del Brasil** destaca los esfuerzos que se han desplegado de buena fe para alcanzar el consenso con respecto al camino a seguir. Considera que la propuesta revisada que ha presentado el grupo de países es equilibrada y

constructiva, y que permitiría al Consejo de Administración avanzar hacia la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Además, en dicha propuesta se prevé la posibilidad de examinar esta cuestión en la próxima reunión de la Conferencia si persisten las violaciones de los derechos de los trabajadores y el incumplimiento de las recomendaciones. El orador insta a todos los miembros del Consejo de Administración a que apoyen dicha propuesta en aras de la unidad y el consenso.

- 349. Un representante del Gobierno del Chad** quisiera saber cuál es la postura del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. Está de acuerdo con el texto que propone el Grupo de los Trabajadores e insta al Grupo de los Empleadores a que respalde un enfoque basado en el diálogo. Es contraproducente imponer medidas coercitivas, y el Consejo de Administración debería confiar en la buena fe del Gobierno venezolano.
- 350. Un representante del Gobierno de Bahrein** indica que la OIT debería desempeñar una función de apoyo y reconocer los esfuerzos realizados por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. Insta al Gobierno a que colabore plenamente con la OIT y a que se comprometa a entablar un diálogo social tripartito. Se debe dar tiempo al Gobierno para dar cumplimiento a sus acuerdos con la Organización. Respalda la propuesta equilibrada que ha presentado el Grupo de los Trabajadores.
- 351. Un representante del Gobierno de Mauritania** toma nota de los esfuerzos emprendidos por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela y de su voluntad de cooperar con la OIT. Exhorta al Consejo de Administración a que reconozca dichos avances y a que logre el consenso. Está de acuerdo con el texto que propone el Grupo de los Trabajadores, pues considera que, para conseguir un resultado positivo, el diálogo social y el entendimiento mutuo son imprescindibles.
- 352. Un representante del Gobierno de Barbados** puntualiza que su país respalda principios, más que brindar apoyo a ciertos países, y dice que las normas y los principios de la OIT deben ser respetados. El caso objeto de examen exige que se emprenda un diálogo social, que se ofrezca y acepte asistencia técnica, y que se reconozcan los avances realizados, por pequeños que sean. Insta al Gobierno venezolano a que intensifique sus esfuerzos para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Las discusiones futuras del caso deberían tener lugar durante las reuniones del Consejo de Administración, y no de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Gobierno de Barbados apoya el enfoque del Grupo de los Trabajadores.
- 353. Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela** rechaza la propuesta revisada del grupo de países y la subenmienda del Grupo de los Empleadores, que no fueron presentadas 24 horas antes de la sesión, como se exige en las disposiciones especiales aplicables a la presente reunión del Consejo de Administración. Pide al Consejo de Administración que alcance el consenso apoyando la posición de su Gobierno en favor del proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores.
- 354.** El orador reitera la oposición de su Gobierno a cualquier intento de que se aplique el artículo 33 de la Constitución de la OIT. Los avances realizados en su país no deberían menospreciarse. El Consejo de Administración debería tomar una decisión con respecto a la solicitud reiterada para obtener asistencia técnica en materia de representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que su Gobierno ha formulado en respuesta a una de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Llama la atención sobre la adopción reciente por el Movimiento de Países No Alineados de una resolución acerca del impacto negativo que las medidas coercitivas unilaterales han tenido en el disfrute de los derechos humanos. Es preciso retomar el camino de la

diplomacia, sin imposición de sanciones que no ayudan en absoluto a resolver los problemas.

355. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos aclara que en la propuesta revisada por el grupo de países ya no se hace referencia al artículo 33, sino simplemente a «la posibilidad» de que la Conferencia adopte «una resolución». Discrepa de la opinión de que la propuesta ha sido presentada de forma extemporánea, ya que en ese momento no se había programado aún la reanudación de la discusión. En cuanto al plazo de cuatro meses para poder inscribir un punto relativo a una resolución en el orden del día de la Conferencia, el orador señala que en el pasado se inscribieron puntos similares en el orden del día con menos de cuatro meses de antelación, y pide al Consejero Jurídico que aporte una aclaración sobre las reglas aplicables.

356. El Presidente no ve inconveniente alguno con respecto al marco temporal en el que se ha difundido la propuesta revisada. Toma nota de que no hay un consenso claro y propone aplazar la discusión para que la Mesa pueda proponer el camino a seguir.

(El Consejo de Administración reanuda la discusión sobre el punto en una sesión ulterior).

357. El Presidente anuncia que el Grupo de los Empleadores ha retirado el proyecto de decisión que proponía y que, por lo tanto, ya no hay ninguna posibilidad de añadir un punto al orden del día de la 109.^a reunión de la Conferencia sobre la cuestión de la respuesta por la República Bolivariana de Venezuela a las recomendaciones de la comisión de encuesta. En consecuencia, el Consejo de Administración examina ahora dos opciones con respecto al proyecto de decisión: la propuesta presentada por el Grupo de los Trabajadores y el texto revisado propuesto por el grupo de países.

358. El Consejero Jurídico de la OIT explica que la posibilidad de presentar una resolución a la Conferencia sigue estando abierta, en virtud del párrafo 2 del artículo 17 de su Reglamento. En los años en que se adopta el Programa y Presupuesto, dichas resoluciones solo pueden referirse a asuntos urgentes o a asuntos puramente formales. Deben ser presentadas por un delegado de la Conferencia por lo menos quince días antes de la apertura de la reunión, y la Mesa de la Conferencia es quien decide sobre su admisión.

359. La portavoz del Grupo de los Trabajadores recuerda la opinión expresada por el representante del Gobierno de Barbados en el sentido de que la OIT debería defender principios, en lugar de a países, y reafirma sus comentarios anteriores. En cuanto a la disposición contenida en la propuesta revisada del grupo de países, en la que se solicita al Director General que presente un informe de situación a más tardar el 3 de mayo de 2021, la oradora considera que este plazo no permite a las partes realizar progresos significativos, y que tal disposición parece concebida para que la Conferencia examine una resolución. Reitera su llamamiento al Consejo de Administración para que apoye al texto presentado por su grupo, el cual tiene más probabilidades de conducir a una evolución positiva en la República Bolivariana de Venezuela.

360. El portavoz del Grupo de los Empleadores indica que su grupo ha retirado su propuesta de proyecto de decisión con el fin de allanar el camino. Aunque el Gobierno venezolano ha tenido la posibilidad de aplicar medidas con rapidez, se ha limitado a dar pequeños pasos. Además, el hecho de que durante la semana anterior a esta reunión la Asamblea Nacional haya abordado la posibilidad de que las conclusiones del Consejo de Administración sean negativas para Venezuela pone de manifiesto que el Gobierno tiene la capacidad de actuar con igual celeridad para poner fin a sus actos hostiles y restablecer las libertades, especialmente porque todos los poderes públicos están concentrados en una aparente democracia. La comunidad internacional tiene que

reunirse en pos de proteger las libertades de los trabajadores y de los empleadores, lo cual redonda también en interés del Grupo de los Trabajadores. Los miembros del Consejo de Administración deben actuar unidos para lograr que el Gobierno venezolano cambie de actitud. El orador hace un llamado a los representantes de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela y a los representantes de los trabajadores en el Comité de Libertad Sindical, así como a los testigos de primera mano de la situación en el país, para que manifiesten su apoyo, y apela también a la solidaridad de los Gobiernos. Aguardar a que se celebre la reunión de noviembre de 2021 del Consejo de Administración para adoptar nuevas decisiones puede ser extremadamente perjudicial para la población de la República Bolivariana de Venezuela.

- 361.** El Consejo de Administración no debería guiarse por consideraciones políticas al realizar su labor o adoptar decisiones. El orador lamenta que algunos miembros hayan cuestionado el funcionamiento del sistema de control invocando el párrafo 54 de la nota introductoria del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración y el artículo 15.1 de la Constitución de la OIT. Subraya que, si bien en virtud del artículo 29 de la Constitución los Gobiernos tienen que responder al informe de una comisión de encuesta en un plazo de tres meses, el Gobierno venezolano tardó siete meses en contestar y no respetó los plazos para aplicar las recomendaciones formuladas. Las consecuencias de tales acciones están claramente descritas en el artículo 33 de la Constitución. Aun cuando la OIT prefiere orientar y fomentar la acción en lugar de imponer sanciones, el Consejo de Administración tiene que actuar con contundencia para lograr cambios. Por ello, el orador pide al Consejero Jurídico que aclare si se han vulnerado el artículo 15.1 de la Constitución o el párrafo 54 de la nota introductoria mencionada.
- 362. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce la urgencia del caso, pero dice que ello no significa necesariamente que la solución propuesta por el grupo de países sea la adecuada. Su grupo no está dando a entender que no se debería hacer nada hasta noviembre de 2021, sino que es partidario de que se lleve a cabo un seguimiento de los avances realizados por el Gobierno venezolano mediante la designación de un representante especial del Director General, y de que se brinde la asistencia técnica necesaria. En lugar de sancionar al Gobierno se deberían crear incentivos para que actúe; este es, por otra parte, el enfoque preferido por el Grupo de los Empleadores en otros casos.
- 363. Un representante del Gobierno de Cuba** insiste en que la propuesta revisada que ha presentado el grupo de países es excesiva, y en que un informe que se elabore a más tardar el 3 de mayo de 2021 carecerá de rigor y de información verificada. Reitera por ello su apoyo al proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores.
- 364. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** señala nuevamente que no se justifica la aplicación de las medidas previstas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. El Consejo de Administración tiene que escoger el camino que genere el resultado más positivo, y reafirma su apoyo a la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
- 365. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** recuerda las etapas que han conducido al debate actual y hace hincapié en la urgencia del caso, a la vez que lamenta que el Consejo de Administración parezca incapaz de adoptar las medidas contundentes que se requieren. Vuelve a manifestar su apoyo a la propuesta revisada del grupo de países.

- 366. Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela** reitera la necesidad de buscar el consenso y reafirma su apoyo al texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores, el cual permitiría a su Gobierno avanzar en un marco de diálogo. Rechaza las observaciones del portavoz del Grupo de los Empleadores acerca del nivel de democracia de su país, sobre todo en cuanto a la separación de poderes. El portavoz del Grupo de los Empleadores tiene intereses particulares con respecto a la República Bolivariana de Venezuela, y dicho grupo ha tratado de impedir que el Consejo de Administración llegue a un consenso. Su Gobierno ha avanzado para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta que no contradicen la Constitución de su país y los principios fundamentales de la democracia, como la separación de poderes. Tales avances no deben ser socavados por argumentos politizados.
- 367. El portavoz del Grupo de los Empleadores** responde al representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela puntualizando que no tiene interés personal alguno en el caso, más allá del deseo de superar las dificultades que se viven en este país. Explica que, cuando estuvo en la República Bolivariana de Venezuela, fue testigo directo de actos de intimidación contra miembros de FEDECAMARAS y contra personas que se encontraban visitando el país, incluido él mismo. El régimen venezolano lleva tiempo actuando con el objetivo de socavar las libertades de los trabajadores y de los empleadores. Sin embargo, las libertades solo pueden considerarse como tales si disfrutaban de ellas todos los ciudadanos, y no solo los que se consideran partidarios del Gobierno. Queda claro que un pequeño número de representantes gubernamentales está tratando de evitar que se adopten medidas contra un Estado que no respeta los convenios de la OIT. No se trata de un caso nuevo, pues este ya fue examinado por primera vez por el Comité de Libertad Sindical en 2004. A pesar de ello, no se ha logrado ningún avance significativo desde que la comisión de encuesta emitió sus conclusiones. El portavoz del Grupo de los Empleadores recuerda varios casos de intimidación, violencia y exilio que se han producido a lo largo de muchos años, lo cual pone en evidencia la necesidad de que el Consejo de Administración emprenda finalmente una acción decisiva. Dicha acción no vulneraría ni la Constitución, ni el Reglamento del Consejo de Administración de la OIT. Por consiguiente, pide que se aclare de qué manera sería posible organizar una votación para que el Consejo de Administración pueda seguir adelante, y, en particular, que se determine cuáles son los Gobiernos que están en condiciones de votar y quiénes tienen derecho a emitir votos.
- 368. Un representante del Gobierno de Cuba** hace la observación de que no es sorprendente que los Gobiernos formen coaliciones para apoyarse entre sí, y dice que el Gobierno venezolano está defendiendo su posición y dejando claro que no comparte los enfoques punitivos. Conforme al Reglamento del Consejo de Administración, Cuba, por ser miembro adjunto del Consejo de Administración, no podrá votar. La posición del Grupo de los Empleadores es excesiva y privilegia los enfoques punitivos; el Grupo trata concretamente de presionar al Gobierno venezolano y esa línea de acción no funciona, como deja en evidencia la larga experiencia de Cuba en la materia. En efecto, los enfoques punitivos no funcionan en ningún foro internacional, y así lo demuestran las resoluciones adoptadas por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Por el contrario, se debe privilegiar el diálogo respetuoso, franco y sincero con miras a lograr el consenso, que es el elemento central de la Organización.
- 369. Un representante del Gobierno de Barbados** hace un llamamiento en favor de un enfoque ecuatorial y realista. Su país posee un sistema sólido de gobernanza democrática, en el que se respetan plenamente los derechos de los trabajadores, los empresarios y los empleadores, el cual se asienta en un marcado sentido de justicia social. Si el Gobierno de Barbados considerara que el Gobierno de la República

Bolivariana de Venezuela no ha hecho ningún avance y que el proceso en curso es simplemente un método para ganar tiempo por su parte, no respaldaría el proyecto de decisión que propone el Grupo de los Trabajadores. El Gobierno de Barbados mantiene, pues, su posición sobre este asunto y pide a la OIT que lleve a cabo acciones para asegurar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores y los empleadores, así como de la población en su conjunto. La propuesta del Grupo de los Trabajadores tiene el tono adecuado, sobre todo porque deplora que no se haya aceptado el informe de la comisión de encuesta. Se deberían aprovechar los elementos respecto de los cuales se están produciendo avances auténticos y la Oficina debería facilitar sin demora la asistencia técnica necesaria. Si no se consiguen realizar progresos una vez prestada dicha asistencia, el Gobierno de Barbados reconsiderará su posición.

- 370. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela** recuerda que la situación tiene su origen en el golpe de Estado que tuvo lugar en 2002 contra el Gobierno constitucional, en el cual el Presidente de la organización de empleadores de Venezuela se autoproclamó Presidente del país. Lamenta profundamente la discusión que está teniendo lugar en el Consejo de Administración, que obedece innegablemente a consideraciones políticas; además, se han tomado diversas medidas contra su Gobierno. Las decisiones del Consejo de Administración se suelen adoptar por consenso, con arreglo a su Reglamento, y no mediante una votación. El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela vuelve a manifestar su compromiso con el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores, y expresa su agradecimiento a los Gobiernos que lo han respaldado. El Gobierno se desvincula y no se compromete con ninguna decisión que contenga una propuesta distinta a la del Grupo de los Trabajadores. El orador espera que el criticable mecanismo de la votación tenga como resultado la adopción de la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
- 371. El Presidente** recuerda que en estos momentos se están debatiendo dos opciones y que no parece haber consenso. Con arreglo a las disposiciones y reglas de procedimiento especiales por las que se rige la reunión actual, en su calidad de Presidente ha llegado a la conclusión de que es inevitable proceder a una votación sobre el punto del orden del día que se está examinando. La Mesa ha considerado que la votación debe realizarse a mano alzada por medios electrónicos. Los miembros con derecho a voto deben indicar si están a favor del proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores o de la propuesta revisada por el grupo de países, o si se abstienen.
- 372. El Secretario del Consejo de Administración** explica que la votación se llevará a cabo con arreglo al párrafo 5.7.3, *b)* del Reglamento del Consejo de Administración, que dice lo siguiente. «las enmiendas deberán someterse a decisión por separado o contra otras enmiendas, de acuerdo con la decisión de la persona que presida la sesión, pero si se somete a decisión una enmienda contra otra enmienda, solo se considerará enmendada la moción o resolución después de que la enmienda que haya obtenido el apoyo más amplio haya sido adoptada por separado».
- 373.** En lo que respecta a los miembros con derecho a voto, el Secretario del Consejo de Administración indica que, en el caso del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, se trata de los 14 miembros titulares de cada grupo o de sus suplentes, según la lista comunicada a la Secretaría esa mañana. Todos los miembros gubernamentales titulares del Consejo de Administración cuyos Gobiernos estén en regla con respecto al pago de sus contribuciones tienen derecho de voto. De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 1.5.3 del Reglamento del Consejo de Administración, el grupo de África ha designado a dos miembros adjuntos

(Nigeria y Namibia) para que voten en sustitución de dos de sus miembros titulares atrasados en el pago de sus contribuciones.

374. En cuanto al voto a mano alzada por medios electrónicos, esta posibilidad figura en el párrafo 32 de las disposiciones y reglas de procedimiento especiales que han sido aprobadas para la presente reunión. El Presidente anunciará el resultado de la votación, indicando únicamente el número de votos a favor de cada opción y el número de abstenciones.

375. *El Consejo de Administración procede a una votación a mano alzada por medios electrónicos.* Los resultados de la votación son los siguientes:

A favor del proyecto de decisión propuesto por el Grupo de los Trabajadores: 22

A favor de la propuesta revisada del grupo de países: 27

Abstenciones: 3

376. El Presidente toma nota del apoyo a la propuesta revisada del grupo de países y procede a su adopción.

377. El representante del Gobierno de Cuba plantea una cuestión de orden y pregunta sobre qué base la votación no ha sido pública. Contrariamente a las votaciones que se celebran en la sala de reunión del Consejo de Administración, el sistema electrónico no ha mostrado el sentido del voto de cada miembro, por lo que el orador no puede aceptar el resultado. Los procesos de votación que se siguen en reuniones virtuales de otras organizaciones permiten a todos ver cuál es el voto de cada país. En la OIT muy pocas votaciones son secretas, y la que acaba de tener lugar no debería haberlo sido.

378. El Presidente explica que la forma habitual de votar en el Consejo de Administración es a mano alzada. En este proceso, que debido a las circunstancias actuales ha tenido lugar por medios electrónicos, de conformidad con los procedimientos especiales aprobados por el Consejo de Administración, el Presidente solo anuncia el resultado definitivo de la votación, que se hace constar en las actas de la reunión. La otra posibilidad es una votación nominal, en cuyo caso se publica una lista en que se muestra el sentido del voto de cada miembro, pero la Mesa del Consejo de Administración optó por una votación a mano alzada.

379. El representante del Gobierno de Cuba dice que en las disposiciones especiales para la reunión actual no se indica que las votaciones se llevarán a cabo de forma secreta. Se debería haber consultado al respecto a los miembros del Consejo de Administración, y no solo a la Mesa.

380. El Presidente señala que, con arreglo a las disposiciones y reglas de procedimiento especiales, quien ejerza la presidencia está autorizado a someter una decisión a votación utilizando cualquiera de los dos métodos, sin necesidad de consultar al Consejo de Administración.

381. El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que, en la decisión adoptada, el Consejo de Administración envía un mensaje al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela para que este haga los cambios necesarios y asegure la protección de cualquier persona que pueda encontrarse en una situación vulnerable. El Gobierno debería facilitar que la OIT y las Naciones Unidas puedan observar la situación, con el fin de que aquellos que han reclamado libertades no sean objeto de amenazas o de actos de estigmatización. Pide al Grupo de los Trabajadores y al Gobierno venezolano que apoyen la decisión mayoritaria del Consejo de Administración.

- 382. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** lamenta el resultado, que considera que no es la solución idónea. No obstante, se ha tomado una decisión y el Consejo de Administración debe actuar sobre esa base.
- 383. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania toma nota con satisfacción de que la propuesta revisada que ha presentado el grupo de países ha conseguido apoyo mayoritario. En su 343.^a reunión, el Consejo de Administración examinará todas las medidas posibles para lograr que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela dé cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta. Entretanto, la Unión Europea y sus Estados miembros harán una evaluación cuidadosa de las medidas adoptadas por el Gobierno y del próximo informe de situación que presentará el Director General, y, sobre esta base, decidirán cuál es la mejor manera de seguir avanzando.
- 384. Hablando en nombre del grupo de países**, un representante del Gobierno del Perú expresa su preocupación por el hecho de que el Consejo de Administración no haya sido capaz de alcanzar un consenso a través del diálogo, lo cual desmerece el tripartismo. El sistema de control de normas se ha debilitado considerablemente tras el rechazo explícito por un Estado Miembro de las recomendaciones de una comisión de encuesta, sin mayores consecuencias al respecto. El Consejo de Administración se ha visto obligado a recurrir a una votación para tomar una decisión sobre una cuestión muy urgente. Es imperativo mejorar las condiciones de vida de millones de venezolanos, llamar la atención de la comunidad internacional sobre las violaciones de los derechos laborales en este país y detener la impunidad de los representantes del Presidente. Si no se implementan en su totalidad las recomendaciones de la comisión de encuesta, el grupo de países se reserva la posibilidad de continuar proponiendo alternativas que favorezcan el cumplimiento por el Gobierno de sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT. El resultado de la votación demuestra que la mayoría de los miembros del Consejo de Administración consideran que se debe seguir tratando de conseguir el reconocimiento y la completa implementación de las recomendaciones.
- 385. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** deplora que no se haya conseguido alcanzar el consenso mediante un diálogo productivo y que se haya ejercido presión sobre un país. No impugna los resultados de la votación, pero está de acuerdo en que, en la práctica, se ha tratado de una votación secreta. Pide a la Oficina que exponga a ser posible el sentido del voto de los Estados Miembros.
- 386. El Presidente** reitera que no es posible ver de qué forma ha votado cada Estado Miembro.
- 387. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela** considera que la imposibilidad de saber qué ha votado cada Estado Miembro evidencia que la votación ha sido secreta, lo cual infringe el artículo 6.1 del Reglamento del Consejo de Administración y resulta profundamente cuestionable. No queda claro qué decisión ha sido adoptada, ya que hay una gran cantidad de propuestas. El escenario del Consejo de Administración es hostil y mezquino y está plagado de intereses políticos contra su Gobierno, y lamenta profundamente todo lo acontecido. La adopción de una decisión mediante votación secreta, y no mediante el consenso, como es tradicional en el Consejo de Administración, sienta un mal precedente.
- 388.** El orador expresa su agradecimiento al Grupo de los Trabajadores por su posición firme con respecto a la enmienda presentada por ellos en la búsqueda del consenso. Su Gobierno aceptó la propuesta del Grupo de los Trabajadores desde el primer momento y lamenta que esta no haya obtenido el apoyo suficiente. Si hubiera sido adoptada, el

futuro del mundo del trabajo de su país habría sido diferente, pues habría contado con el compromiso de su Gobierno. Da las gracias también a los Gobiernos que expresaron su apoyo mediante declaraciones constructivas y votaron en favor de la propuesta del Grupo de los Trabajadores. El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela ratifica su voluntad de continuar cooperando con los mecanismos de control de la OIT en la medida en que sus actuaciones sean objetivas, imparciales, transparentes, ajustadas a derecho y alejadas de intereses políticos contrarios a su Gobierno. Hace hincapié en que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela rechaza categóricamente la decisión que se acaba de adoptar y no se compromete con la misma.

Decisión

389. El Consejo de Administración:

- a) deplora la respuesta de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 10 de agosto de 2020 en la que indica que no acepta las recomendaciones de la comisión de encuesta;**
- b) toma nota de los acontecimientos recientes e insta a la República Bolivariana de Venezuela a que establezca y convoque, para mayo de 2021, un foro de diálogo social, con arreglo a lo dispuesto en el punto 4 del párrafo 497 del informe de la comisión de encuesta;**
- c) solicita a la Oficina que colabore con la República Bolivariana de Venezuela a efectos de reconocer y dar plena aplicación a las recomendaciones de la comisión de encuesta y dar aplicación efectiva en el país, en la legislación y en la práctica, a los Convenios núms. 26, 87 y 144;**
- d) solicita al Director General que informe a los miembros del Consejo de Administración, mediante un informe escrito, a más tardar el 3 de mayo de 2021, sobre las medidas que la República Bolivariana de Venezuela haya adoptado para dar curso a las recomendaciones de la comisión de encuesta, junto con información detallada sobre la asistencia técnica solicitada o prestada;**
- e) reconoce la posibilidad de que se adopte una resolución en la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con los aspectos mencionados en los apartados b), c) y d) si sigue sin avanzarse en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta;**
- f) decide inscribir un punto en el orden del día de su 343.ª reunión (noviembre de 2021) titulado «Examen de todas las posibles medidas, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT, requeridas para asegurar que la República Bolivariana de Venezuela cumpla las recomendaciones de la comisión de encuesta en los plazos señalados», y**
- g) solicita al Director General que presente un informe actualizado en su 343.ª reunión (noviembre de 2021) sobre las medidas pertinentes adoptadas, mencionadas en los apartados b) y c), así como la información pertinente sobre las posibles medidas para garantizar el cumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela de las recomendaciones de la comisión de encuesta, inclusive en relación con todo progreso realizado en la aplicación de dichas medidas.**

(GB.341/INS/10 (Rev. 2), párrafo 10, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

11. Queja relativa al incumplimiento por Bangladesh del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (GB.341/INS/11 (Rev. 1))

- 390. Un representante del Gobierno de Bangladesh** dice que, a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 340.^a reunión, el plan de trabajo con plazos concretos de su Gobierno sobre la reforma del sector laboral fue revisado para elaborar un proyecto de hoja de ruta de medidas, en estrecha consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes. El proyecto se presentó a la OIT y se han recibido comentarios de la Oficina y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que se están teniendo debidamente en cuenta para la finalización de la hoja de ruta. Esta abarca un periodo de seis años, en consonancia con el plazo previsto para la salida de Bangladesh de la categoría de país menos adelantado.
- 391.** Su Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, ya ha adoptado una serie de medidas para reforzar los derechos laborales y la seguridad en los lugares de trabajo en cumplimiento de las normas pertinentes de la OIT. Las reformas solo pueden ser significativas cuando vienen desde dentro; su Gobierno mantiene su compromiso de seguir avanzando de manera continuada y gradual hacia unas reformas laborales que cuenten con la aceptación de los interlocutores sociales de su país. La Ley del Trabajo ha sido objeto de dos revisiones y actualmente se ha iniciado un proceso de enmienda del Reglamento del Trabajo para reflejar estas revisiones. Debería darse suficiente tiempo para poner a prueba estos cambios y poder evaluar sus impactos y deficiencias.
- 392.** Se están desplegando esfuerzos para fortalecer la inspección del trabajo con mayores recursos humanos y financieros. La contratación de inspectores sigue siendo una prioridad y se ha previsto acelerar las contrataciones, a pesar de las dificultades derivadas de la pandemia de COVID-19. Se están mejorando y reforzando diversas funciones del departamento de inspección del trabajo, y se está reduciendo la acumulación de casos pendientes. Se están creando nuevos tribunales laborales y se están tomando medidas para reforzar el Tribunal de Apelación del Trabajo.
- 393.** Se ha puesto en marcha un nuevo sitio web de información pública sobre la inscripción registral de los sindicatos. Se han adoptado procedimientos operativos estándar sobre inscripción de sindicatos y discriminación antisindical, que impiden la denegación arbitraria de las solicitudes, y estos procedimientos se están promoviendo mediante actividades de sensibilización para funcionarios e inspectores del trabajo, empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores, lo que ha resultado en un notable aumento de las inscripciones formalizadas. Se han puesto en marcha medidas de formación y sensibilización para fomentar el cumplimiento de estos procedimientos. Los alegatos de discriminación antisindical, prácticas laborales desleales y violencia contra los trabajadores no son compatibles con el compromiso de su Gobierno de construir una sociedad justa, inclusiva y pacífica.
- 394.** Los salarios mínimos siguen revisándose de forma constante; en el sector de la confección, el salario mínimo ha aumentado exponencialmente desde 2006. Se ha llevado a cabo un amplio despliegue de medidas de seguridad social, que se han reforzado para mitigar los efectos de la pandemia de COVID-19. Se están tomando medidas para establecer procedimientos de reclamación y garantizar la reparación a los

trabajadores. Se han creado líneas telefónicas de ayuda en materia laboral para recibir quejas. Se están reconsiderando las multas para los empleadores que cometan actos discriminatorios y se están estudiando opciones de arbitraje para la solución de conflictos. Se seguirán aplicando actividades de formación y de sensibilización en materia de derechos sindicales y libertades civiles para los organismos encargados de hacer cumplir la ley.

- 395.** Su Gobierno sigue teniendo en consideración los comentarios de la CEACR en relación con el cumplimiento de los Convenios núms. 87, 98 y 81 de la OIT. La CEACR ha solicitado más información sobre situaciones de conflictos laborales de hace algunos años. Su Gobierno no tiene ninguna información nueva sobre esos casos y espera que los órganos de control de la OIT confíen en el sistema judicial y administrativo de un Estado funcional. Los procedimientos de los casos seguirán siendo objeto de seguimiento.
- 396.** Su Gobierno compartirá la versión final de la hoja de ruta antes de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La queja presentada contra Bangladesh por los representantes de los trabajadores en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019 sin consultar a sus homólogos locales es decepcionante y ha servido para recordar que algunos grupos siempre seguirán socavando el crecimiento, la fuerza competitiva y la posición internacional de su país. Bangladesh ha superado numerosos desafíos; hay muchas razones por las que tener esperanza en el futuro.
- 397. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece el informe a la Oficina y acoge con satisfacción los progresos realizados en la elaboración de la hoja de ruta. A pesar de esos avances, persiste la preocupación respecto del cumplimiento de las obligaciones en materia de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, tal y como se recoge en la queja. En una reciente decisión del Tribunal Superior de Bangladesh, se denegó a los trabajadores de la Junta de Electrificación Rural el derecho a constituir sindicatos o afiliarse a estos. Esta decisión es contraria a comentarios formulados por la CEACR ya en 1991. Además, los trabajadores siguen enfrentándose a acusaciones tras los sucesos de Ashulia, a pesar de la ausencia de pruebas de conducta delictiva. Se les deniega el derecho al trabajo, en algunos casos debido a una supuesta connivencia entre la policía, los fiscales y algunas empresas. La acumulación de casos laborales pendientes en los tribunales y la falta de sistemas de arbitraje y solución de conflictos son motivo de preocupación, como lo son las tendencias antisindicales entre las fuerzas de seguridad y la policía, la discriminación antisindical por parte de las fábricas, que no ha sido investigada ni ha dado lugar a sanciones disuasorias, y la ausencia de un mecanismo integral de determinación del salario, de protección social y de un sistema transparente de registro de los contratos de trabajo.
- 398.** Las reclamaciones y las violaciones de las normas que se plantean en la queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT siguen siendo graves y persistentes. En su último informe, la CEACR ha puesto de relieve la falta de progresos en relación con la aplicación de los Convenios núms. 87, 98 y 81. El Gobierno debería tomar medidas inmediatas y urgentes para abordar las preocupaciones de la Comisión, en particular debería proseguir de buena fe el desarrollo de la hoja de ruta y asegurarse de que se finalice y se presente al Consejo de Administración en junio de 2021. Se espera que el Gobierno siga colaborando de buena fe con la Oficina y con las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, así como con los interlocutores sociales nacionales, para asegurar la finalización de la hoja de ruta para junio de 2021, adoptando unos calendarios adecuados de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2020. Posteriormente, en noviembre de 2021, debería presentarse un informe de situación al Consejo de

Administración. Por último, es lamentable que las marcas y los compradores se aprovechen de la situación de la COVID-19 para negociar a la baja los precios del trabajo realizado hasta niveles inconcebibles. Hay que poner fin a la impunidad de las empresas y hacer todo lo posible para garantizar una conducta empresarial ética y responsable en las cadenas mundiales de suministro. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

- 399. El portavoz del Grupo de los Empleadores** pone de relieve que Bangladesh se encuentra en una situación de vulnerabilidad, exacerbada por la pandemia de COVID-19. Las repercusiones sanitarias y sociales de la crisis han puesto de relieve muchas limitaciones de sus instituciones laborales y de empleo, así como la necesidad de un diálogo social más maduro. El país ha hecho algunos avances prometedores en varios aspectos y el Gobierno ha demostrado su voluntad de tomarse en serio los problemas y buscar soluciones urgentes, inmediatas y a medio plazo. La continuidad de las empresas será vital para la recuperación de la crisis de la COVID-19; el Consejo de Administración debería tener en cuenta que hay que evitar socavar el impulso económico general del país. Su grupo toma nota con satisfacción de los esfuerzos del Gobierno para preparar un proyecto de hoja de ruta, tal como lo solicitó el Consejo de Administración. El proyecto es detallado, tiene visión de futuro y está orientado a la acción, incluye medidas y plazos específicos, pero requiere una mayor armonización con las recomendaciones de larga data de los órganos de control de la OIT relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87, 98 y 81, así como con las quejas sobre violaciones de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.
- 400.** Desde abril de 2020, la OIE, la CSI, IndustriALL Global Union, la Federación de Empleadores de Bangladesh y las principales marcas y minoristas han estado colaborando con la OIT para tomar medidas dirigidas a ayudar a los fabricantes a superar las perturbaciones económicas provocadas por la pandemia de COVID-19 y a proteger los ingresos, la salud y el empleo de los trabajadores del sector de la confección. Deben desarrollarse sistemas de protección social sostenibles para una industria de la confección más justa y resiliente. La OIE sigue colaborando estrechamente con la Federación de Empleadores de Bangladesh. El país ha logrado grandes éxitos a través de Better Work, una alianza de colaboración entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional destinada a mejorar la vida de los trabajadores y sus familias y a aumentar la competitividad del sector de la confección.
- 401.** El enfoque de las orientaciones de la Oficina para la finalización de la hoja de ruta de medidas es correcto. Las cuatro esferas prioritarias se han elegido bien y los objetivos son realistas. Es necesario que haya más intercambios entre el Gobierno, los interlocutores sociales nacionales, la Oficina y las secretarías del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores para planificar mejor los resultados concretos a corto y medio plazo. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 402. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Alemania indica que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania y Noruega suscriben su declaración. Las preocupaciones planteadas por la CEACR sobre el cumplimiento insuficiente de los convenios de la OIT en la legislación y en la práctica deben abordarse sin demora. En respuesta a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 340.ª reunión, se espera una hoja de ruta de medidas con plazos concretos y resultados tangibles para abordar todas las cuestiones pendientes, incluidas las enmiendas a la Ley del Trabajo, el Reglamento del Trabajo y la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación, y las medidas para combatir la violencia contra los trabajadores, mejorar los bajos niveles de inscripción registral de los sindicatos y fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo y el cumplimiento de las normas.

- 403.** La Unión Europea y Bangladesh mantienen desde hace muchos años una estrecha relación que ha facilitado la cooperación relativa a las normas del trabajo. La Unión Europea sigue comprometida en trabajar con el Gobierno de Bangladesh, en colaboración con la OIT, para impulsar la recuperación sostenible y resiliente de la crisis de la COVID-19. El orador acoge con especial satisfacción el compromiso del Gobierno de trabajar con la Unión Europea para elaborar una hoja de ruta en materia de derechos laborales con plazos precisos. Esa hoja de ruta debería presentarse sin demora y aplicarse en la legislación y en la práctica, con el apoyo de la OIT. Se necesitan resultados prácticos para que Bangladesh pueda beneficiarse del régimen de franquicia arancelaria de la Unión Europea. La hoja de ruta de la Unión Europea y la que ha elaborado el Gobierno de Bangladesh en respuesta a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 340.^a reunión se reforzarán mutuamente. Por último, la Unión Europea tiene una política de tolerancia cero con el trabajo infantil; se requieren medidas urgentes por parte del Gobierno de Bangladesh para asegurar la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. La Unión Europea apoya el proyecto de decisión.
- 404. Un representante del Gobierno de China** acoge con satisfacción las medidas adoptadas por el Gobierno de Bangladesh para mejorar el cumplimiento de los convenios invocados en la queja, y toma nota con agrado del plan de estímulo propuesto en respuesta a la pandemia. Teniendo en cuenta los progresos reales que se han logrado, el caso debería cerrarse lo antes posible. La OIT debería seguir proporcionando al país el apoyo y la asistencia necesarios para el desarrollo y la aplicación de la hoja de ruta. Expresa la esperanza de que el Gobierno de Bangladesh mantenga su estrecha cooperación con la Oficina, siga ultimando la hoja de ruta y cumpliendo los plazos, y adopte medidas eficaces para mejorar el cumplimiento de los convenios de forma sistemática.
- 405. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** elogia el compromiso constante que ha mostrado el Gobierno de Bangladesh para colaborar con la OIT a fin de mejorar las relaciones laborales, y la labor que ha realizado para superar los obstáculos que se le han planteado y realizar los cambios pertinentes. El Gobierno de Bangladesh ha comprendido que las nuevas reformas laborales deberían aplicarse de conformidad con las necesidades de la economía nacional y de la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, el orador coincide en que no es aconsejable que el Consejo de Administración siga examinando este punto del orden del día.
- 406. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** expresa su preocupación por el hecho de que todavía no se hayan abordado las principales cuestiones que plantean la queja y la Comisión de Expertos. Insta al Gobierno de Bangladesh a que modifique su legislación laboral y mejore su aplicación, en particular en lo que respecta a las sanciones por infracción de la legislación laboral por parte de los empleadores, que no son lo suficientemente disuasorias, y al fortalecimiento de la inspección del trabajo. Aunque el Gobierno ha facilitado información detallada sobre la simplificación del proceso de inscripción registral de los sindicatos, los grupos de trabajadores siguen denunciando casos de denegación arbitraria de solicitudes cursadas por sindicatos desfavorecidos y la imposición sistemática de condiciones sin fundamento jurídico ni normativo por parte de los funcionarios gubernamentales. Las persistentes denuncias de discriminación antisindical, que incluyen despidos improcedentes, listas negras y violencia contra los trabajadores, son muy preocupantes. Deben adoptarse lo antes posible las medidas efectivas que se indican en el proyecto de hoja de ruta. El caso merece un examen serio y continuado por parte del Consejo de Administración. El Gobierno de Bangladesh debería elaborar la versión definitiva y exhaustiva de una hoja de ruta en la que se aborden todas las cuestiones pendientes de manera oportuna, en el marco de un

proceso de consulta pleno y de buena fe con los interlocutores sociales tanto a nivel nacional como internacional, y presentarla al Consejo de Administración en junio de 2021. El orador insta al Gobierno a que solicite la asistencia de la OIT y respalda el proyecto de decisión.

- 407. Un representante del Gobierno de Suiza** dice que, a pesar de los progresos realizados en Bangladesh, su Gobierno sigue preocupado por las restricciones legislativas al ejercicio de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva y por la insuficiente protección contra la discriminación antisindical. Debe garantizarse urgentemente la aplicación efectiva, tanto en la legislación como en la práctica, de los Convenios núms. 87 y 98, así como el respeto a los interlocutores sociales y a la libertad sindical en general. El orador alienta al Gobierno de Bangladesh a seguir cooperando con la OIT y los interlocutores sociales, y expresa su apoyo al proyecto de decisión.
- 408. Una representante del Gobierno de México** dice que su Gobierno espera que las medidas contenidas en el proyecto de hoja de ruta se incluyan en la versión final, junto con los resultados tangibles y los plazos concretos. La oradora expresa su apoyo al proyecto de decisión.
- 409. Un representante del Gobierno de Azerbaiyán** dice que la hoja de ruta demuestra el compromiso y la voluntad del Gobierno de Bangladesh de abordar las preocupaciones planteadas en la queja, a través de consultas tripartitas y con la participación activa de la OIT y la Oficina de País. La OIT debería seguir brindando apoyo a los esfuerzos del Gobierno por reforzar las políticas relativas al empleo y al mercado de trabajo, en particular para hacer frente a los complejos desafíos ocasionados por la pandemia.
- 410. Una representante del Gobierno de Cuba** reitera que su país es partidario de conceder a los Gobiernos el tiempo y el espacio necesarios para trabajar con otras partes interesadas pertinentes, dentro de los marcos legislativos nacionales, a fin de cumplir con sus obligaciones y compromisos en virtud de los convenios de la OIT. La voluntad de los Estados Miembros de mantener sus compromisos a pesar de las dificultades causadas por la pandemia debería tenerse en cuenta en el examen de cualquier asunto.
- 411. Un representante del Gobierno de Turquía** dice que el establecimiento de una comisión interministerial demuestra que el Gobierno de Bangladesh está comprometido en seguir mejorando la vida laboral en el país. El Consejo de Administración debería tomar en consideración los esfuerzos que ha realizado el Gobierno en consulta con los interlocutores sociales y económicos y dar por terminado el procedimiento incoado en virtud del artículo 26.
- 412. Una representante del Gobierno de la India** dice que, en vista de las amplias medidas adoptadas por el Gobierno de Bangladesh para resolver las cuestiones planteadas en la queja, recomienda dar conclusión al caso con brevedad.
- 413. Un representante del Gobierno del Canadá** lamenta que no se haya presentado una hoja de ruta detallada en la actual reunión del Consejo de Administración, aunque reconoce las dificultades que puede haber planteado el contexto de la pandemia para la realización de esta labor. La colaboración estrecha con la Oficina y los interlocutores sociales es esencial para avanzar en la hoja de ruta y lograr el apoyo pleno de todas las partes interesadas que asegurará su aplicación efectiva. La repetida observación de graves violaciones del derecho fundamental a la libertad sindical y del derecho de sindicación en Bangladesh es motivo de preocupación. El orador expresa su apoyo al proyecto de decisión.

- 414. Un representante del Gobierno del Iraq** expresa su apoyo a los esfuerzos realizados por el Gobierno de Bangladesh para resolver la queja y hace hincapié en la necesidad de que se le proporcionen los recursos necesarios para superar los retos a los que se enfrenta.
- 415. Un representante del Gobierno de Marruecos** expresa su reconocimiento por las reformas jurídicas y administrativas emprendidas por el Gobierno de Bangladesh en materia de libertad sindical y derecho de sindicación, y lo alienta en sus esfuerzos por aplicar las medidas establecidas en la hoja de ruta, en consulta con los interlocutores sociales.
- 416. Un representante del Gobierno de Bahrein** expresa su apoyo a cualquier solución que se encuentre para ayudar al Gobierno de Bangladesh y a la OIT a cerrar el caso, preservando al mismo tiempo la posibilidad de una colaboración futura.
- 417. Un representante del Gobierno de Bangladesh** expresa su agradecimiento por los comentarios formulados y asegura que se tendrán en consideración. Su Gobierno confía en que podrá superar los retos surgidos a raíz de la pandemia y seguir adelante con el plan de finalizar y aplicar la hoja de ruta dentro del plazo establecido. El Gobierno de Bangladesh no puede interferir con la mencionada sentencia de la Sala Superior del Tribunal Supremo relativa a una solicitud de registro, puesto que el poder judicial es totalmente independiente. No hay justificación para el acoso, la inclusión en listas negras o la persecución de los trabajadores. Su Gobierno mantiene un enfoque de tolerancia cero hacia el trabajo forzoso y está trabajando para eliminar el trabajo infantil de conformidad con la meta 8.7 de los ODS. La exacerbación de las vulnerabilidades por la pandemia no es algo que haya sucedido únicamente en Bangladesh y su Gobierno está tomando medidas firmes para hacer frente a las lacras de la corrupción y la desigualdad. En cuanto a los casos relativos a la libertad sindical, su Gobierno ha seguido colaborando con el Consejo de Administración facilitándole toda la información disponible y no considera que haya ningún motivo por el que deba realizarse una investigación externa además de los procesos nacionales. Espera que el Consejo de Administración aplaze el caso por lo menos varios años para que la aplicación de la hoja de ruta pueda llevarse a cabo de forma sostenida. Su Gobierno seguirá colaborando estrechamente con los interlocutores sociales y consultando a la Oficina cuando sea necesario. Se hace eco de los comentarios sobre la conducta empresarial responsable por parte de las marcas y los compradores internacionales de los principales productos de exportación de Bangladesh, y dice que los logros en materia de desarrollo, que tanto le costaron alcanzar a su país, solo podrán recuperarse con actos de solidaridad de todas las partes interesadas internacionales.
- 418. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, aunque la hoja de ruta es importante, su aplicación lo es todavía más. Su grupo espera ver una versión terminada de la misma en junio de 2021 e información sobre su aplicación oportuna y clara en noviembre de 2021. Está de acuerdo en que las marcas y los compradores deben hacer más para comprometerse con los proveedores y asegurar unos salarios decentes para los trabajadores como parte de su deber de asegurar una conducta empresarial ética y responsable en las cadenas de suministro globales.
- 419. El portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con satisfacción la voluntad del Gobierno de colaborar con los interlocutores sociales y la Oficina para la finalización de la hoja de ruta y reitera el compromiso de su grupo de apoyar plenamente al Gobierno en ese proceso. Aunque la política salarial nunca haya sido el objeto de la queja, ha quedado claro que va a ser uno de los temas tratados, lo que demuestra que la hoja de

ruta ofrece una oportunidad para abordar muchas otras cuestiones y mejorar la situación de los trabajadores en Bangladesh y en todo el mundo.

Decisión

420. Tomando nota de los progresos realizados por el Gobierno con respecto a la elaboración de una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y en estrecha consulta con los interlocutores sociales interesados, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:

- a) solicita al Gobierno que le someta la hoja de ruta definitiva para información en junio de 2021;
- b) solicita al Gobierno que le informe sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta en su 343.^a reunión (noviembre de 2021), y
- c) aplaza la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja hasta su 343.^a reunión (noviembre de 2021).

(GB.341/INS/11 (Rev. 1), párrafo 9)

12. Informes del Comité de Libertad Sindical

393.^{er} informe del Comité de Libertad Sindical (GB.341/INS/12/1)

394.^o informe del Comité de Libertad Sindical: Medidas adoptadas por el Gobierno de la República de Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta (GB.341/INS/12/2)

Adenda: Presentación del informe anual para el periodo 2020 del Comité de Libertad Sindical (GB.341/INS/12/1 (Add. 1))

421. El Presidente del Comité de Libertad Sindical señala que se han sometido al Comité 152 casos, 22 de los cuales se han examinado en cuanto al fondo. Los esfuerzos de los Gobiernos por mantener una cooperación efectiva con los procedimientos del Comité han contribuido a mejorar el trabajo que este realiza y le han permitido examinar los casos con pleno conocimiento de las circunstancias en cuestión. El Comité ha dirigido un llamamiento urgente a los Gobiernos de la República Democrática del Congo y del Afganistán para que presenten sus observaciones. Se han recibido tres nuevos casos relativos a El Salvador, Myanmar y la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China), que se refieren a asuntos graves y urgentes y que se examinarán en la próxima reunión de mayo-junio de 2021. Desde 2004, el Comité examina el caso núm. 2254 (República Bolivariana de Venezuela), pero ha suspendido su examen a la espera de la conclusión de la comisión de encuesta. Con el fin de proseguir el examen de este caso con pleno conocimiento de causa, el Comité solicita al Gobierno que envíe sus observaciones en relación con las recomendaciones anteriores del Comité y a la luz de las recomendaciones pertinentes de la comisión de encuesta. Los Gobiernos interesados deberían presentar sus observaciones antes del 7 de mayo de 2021. El Comité también ha examinado el curso dado a sus recomendaciones en relación con siete casos, cuatro de los cuales han quedado cerrados.

- 422.** El Comité señala especialmente a la atención del Consejo de Administración tres casos, debido a la gravedad y urgencia de los asuntos que en ellos se plantean. Dos de ellos, los casos núms. 2761 y 3074 (Colombia), se refieren a alegatos de asesinatos, tentativas de asesinato y amenazas de muerte contra miembros de sindicatos. El Comité acoge con satisfacción los esfuerzos de las autoridades que se ocupan de estos asuntos e insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para garantizar que todos los actos de violencia antisindical, los homicidios y las amenazas denunciados sean esclarecidos, y que se brinde una protección adecuada a los sindicalistas en situación de riesgo.
- 423.** El tercero, a saber, el caso núm. 2923 (El Salvador), se refiere al asesinato de un dirigente sindical en enero de 2010. El Comité insta al Gobierno y a todas las autoridades competentes a hacer todo lo posible para acelerar las investigaciones en curso y garantizar que se dispongan de los recursos humanos y financieros necesarios, a fin de identificar y castigar a los autores de ese grave delito.
- 424.** El Comité ha procurado agilizar sus procedimientos y métodos de trabajo a fin de hacerlos más transparentes y accesibles a los mandantes. En este contexto se enmarca la aplicación, por primera vez, de la regla relativa al cierre definitivo de los casos con respecto a los cuales no se hubiera recibido información alguna durante un periodo de dieciocho meses desde el último examen, y la inclusión en los informes definitivos de una indicación clara de que las conclusiones no requieren un examen más detenido. Cabe destacar que existe mayor interacción con los Gobiernos. En su última reunión, el Comité acordó los criterios de admisibilidad para evaluar si debía proceder al examen de una queja, y adoptó, a título experimental, un procedimiento de conciliación voluntaria opcional similar al que se aplica con respecto a las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT. Prosigue la modernización de la gestión de casos. El Comité recomienda racionalizar su composición permitiendo que el Consejo de Administración designe a los miembros sin establecer distinciones entre ellos, simplemente refiriéndose al nombramiento de seis miembros gubernamentales, seis miembros trabajadores y seis miembros empleadores, puesto que todos los miembros del Comité contribuyen por igual a su labor. Esta recomendación podría aplicarse en 2021, ya que en mayo-junio de 2021 se elegirán los nuevos miembros del Consejo de Administración.
- 425.** Por lo que respecta al 394.º informe del Comité, relativo a las medidas adoptadas por el Gobierno de la República de Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, el Presidente del Comité de Libertad Sindical recuerda que, en su última reunión, el Comité prosiguió su examen de esta cuestión por undécima vez. El Comité insta al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para evitar que se produzcan violaciones de los derechos humanos y garantizar el pleno respeto de los derechos y libertades de los trabajadores. Es motivo de grave preocupación que los acontecimientos que han tenido lugar recientemente en el país parezcan indicar que se ha producido un retroceso con respecto a los avances realizados en la aplicación de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta. El Comité insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias, con la asistencia de la OIT y en consulta con los interlocutores sociales, para aplicar plenamente y sin más demora todas las recomendaciones pendientes.
- 426.** Debido a la cancelación de las reuniones del Comité de marzo y mayo de 2020 a causa de la pandemia de COVID-19, en 2020 solo se publicó un informe del Comité, que se recoge en su cuarto informe anual. El orador expresa la esperanza de que el informe anual ayude a los miembros del Consejo de Administración y a los mandantes a comprender mejor el funcionamiento del Comité y los obstáculos que coartan el ejercicio

de la libertad sindical en el mundo del trabajo. A pesar de las difíciles circunstancias, cabe esperar que el Consejo de Administración pueda celebrar el 70.º aniversario de la creación del Comité en 2021.

- 427. Un miembro trabajador del Comité** recuerda que, en su informe, el Comité destaca los casos núms. 2761 y 3074 (Colombia) y el caso núm. 2923 (El Salvador), todos ellos relativos al asesinato de sindicalistas. Con respecto a Colombia, el Comité ha observado una reducción del número de casos de homicidios de sindicalistas desde 2001. No obstante, en los últimos años se han registrado más de una docena de asesinatos anuales —cuando uno solo ya sería demasiado—, lo cual significa que los sindicatos y los trabajadores no pueden ejercer su derecho de libertad sindical mientras persista una cultura de violencia.
- 428.** El orador pone de relieve varios de los casos examinados por el Comité, entre ellos el que se refiere a la situación en Belarús, que dista mucho de ser una situación en la que se respete plenamente la libertad sindical. El caso núm. 3323 (Rumania) se refiere a las restricciones legislativas a la negociación colectiva, la constitución de sindicatos y la afiliación sindical mediante la exigencia de requisitos legislativos excesivos y la imposición de un mecanismo de negociación colectiva en el que el poder de entablar las negociaciones se confiere exclusivamente al empleador. El caso núm. 3337 (Jordania) se refiere a la imposición de severas restricciones al derecho de sindicación de los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos y a la limitación de la libertad sindical a una única organización sindical por sector o rama de producción. Por lo que respecta al caso núm. 3371 (República de Corea), el Comité se congratula de que los trabajadores con contratos de duración determinada puedan ya afiliarse a sindicatos, y toma nota de la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), por parte de la Asamblea Nacional.
- 429.** El caso núm. 3271 (Cuba) se refiere a alegatos de violación grave de los derechos fundamentales. Sin embargo, es lamentable que, en su respuesta, el Gobierno de Cuba afirme que las recomendaciones del Comité en su anterior examen del caso son un reflejo de que se mantienen prácticas selectivas y la manipulación política en los métodos de trabajo y los órganos de control de la OIT en contra de países en desarrollo. A lo largo de sus 70 años de existencia, el Comité ha demostrado su autoridad como defensor de los derechos fundamentales de todos los trabajadores, independientemente del país donde se encuentren y de los sistemas de gobierno.
- 430.** El informe anual del Comité incluye dos nuevos gráficos, los gráficos 17 y 18, en los que se reflejan los casos de progreso y los casos de retroceso por región, respectivamente.
- 431. Un miembro empleador del Comité** declara que la reunión del Comité ha sido fructuosa a pesar de las dificultades existentes. Tras señalar los logros alcanzados en relación con los métodos de trabajo del Comité, dice que el Grupo de los Empleadores encomia las medidas adoptadas para que el Comité pueda centrarse en los casos pertinentes cuando existan pruebas suficientes para proceder a un examen con conocimiento de causa. En la reunión se han tratado las cuestiones de la entrega oportuna de los documentos y la digitalización de los expedientes. Dadas las circunstancias inherentes a la pandemia de COVID-19, se ha decidido aplicar por primera vez la regla relativa al cierre de los casos en relación con los cuales no se haya recibido información alguna de las partes durante dieciocho meses.
- 432.** El Comité ha entablado debates constructivos sobre la necesidad de tener en cuenta el contexto nacional al redactar sus observaciones y recomendaciones. En dos casos

relativos a servicios esenciales se ha demostrado que las limitaciones al derecho de huelga, la imposición de una conciliación obligatoria y el establecimiento de requisitos de servicios mínimos pueden estar justificados cuando la duración y el impacto de una huelga ponen en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. El Comité ha reconocido la necesidad de que los Gobiernos determinen la situación en función de las circunstancias particulares a las que se enfrentan. El orador menciona el caso núm. 3320 (Argentina), que se refiere a alegatos de vulneración de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva en el sector de la enseñanza pública. Con respecto a este caso, el Comité ha considerado que la educación es un servicio esencial y, por lo tanto, ha concluido que el limitado periodo de tiempo para la convocatoria de conciliación obligatoria entre las partes antes de la huelga propuesto por la autoridad administrativa era razonable. En relación con el caso núm. 3316 (Colombia), relativo al derecho de huelga en el sector de las líneas aéreas, el Comité ha concluido que, si bien el sector del transporte aéreo en su conjunto no es un servicio público esencial, su importancia puede justificar el establecimiento de un nivel de servicio mínimo para satisfacer las necesidades básicas de los usuarios sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la mayoría de los trabajadores del sector.

- 433.** Con respecto al caso núm. 3271 (Cuba), el orador expresa su preocupación por la ausencia de avances en materia de libertad sindical y la falta de reconocimiento de las federaciones sindicales por el Gobierno. La situación en Belarús es motivo de especial inquietud, ya que en diciembre de 2020 se recibieron de la organización querellante nuevas denuncias de violaciones de los derechos humanos y sindicales, y no se han producido avances en la aplicación de las recomendaciones que la comisión de encuesta formuló en 2004. Se ha tomado nota de la retirada de quejas y de la presentación de nuevos casos, en particular tres relativos a cuestiones graves y urgentes que deberían examinarse con carácter prioritario en la próxima reunión del Comité. Con respecto a la queja en virtud del artículo 26 relativa a la República Bolivariana de Venezuela, el orador señala que en el informe se hace referencia al examen anterior de la queja, planteada en el caso núm. 2254, antes de su remisión a una comisión de encuesta, y toma nota de que el Consejo de Administración ha mantenido una discusión sobre la cuestión en su actual reunión. El Grupo de los Empleadores apoya la adopción de los informes del Comité.
- 434. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental del Comité,** constituido por miembros designados por los Gobiernos del Iraq, el Japón, Nigeria, Panamá y Suiza, un miembro del Gobierno de Suiza declara que el Comité ha analizado 22 casos individuales y ha examinado sus métodos de trabajo, en particular introduciendo criterios que ayuden a filtrar las quejas con respecto a las cuales el Comité no esté en condiciones de formular recomendaciones pertinentes. Entre los criterios establecidos figura el tiempo transcurrido desde los eventos alegados y el seguimiento del caso a nivel nacional, y no se aplicarán a los casos graves o urgentes. Dichos criterios se han introducido sobre la base de un diálogo tripartito y permitirán al Comité centrarse en los casos más importantes y garantizar el equilibrio en su trabajo.
- 435. Hablando en nombre del GRULAC,** un representante del Gobierno de Barbados acoge favorablemente los cambios introducidos en los métodos de trabajo del Comité, cuya terminología debería ser más clara y que debería anunciar oportunamente el cierre de los casos para evitar ambigüedades. Recuerda que es posible cerrar un caso cuando un Gobierno o la organización querellante no han proporcionado información durante un periodo de dieciocho meses contado desde la fecha del último examen del caso. Le preocupa que un porcentaje elevado y creciente de la labor del Comité se refiera a países de su región, pues ello transmite al mundo una imagen engañosa de la situación relativa

al respeto de la libertad sindical. El Comité debería garantizar un equilibrio regional en el examen de los casos y ser consciente de que a veces se formulan recomendaciones antes de que los Gobiernos hayan tenido la oportunidad de responder, o sin reflejar adecuadamente las respuestas enviadas por los Gobiernos.

- 436. Una representante del Gobierno de México** celebra que el Comité revise los criterios de admisibilidad de los casos, lo cual ofrecerá seguridad tanto a las organizaciones como a los Gobiernos. Solicita al Comité que analice por qué un porcentaje tan alto de quejas procede de su región, con el fin de apoyar a los Gobiernos en la promoción y el respeto de la libertad sindical. Para ello, se debería reforzar el diálogo directo con los Gobiernos y las organizaciones querellantes, tomando en consideración los distintos sistemas jurídicos y realidades nacionales. La oradora se congratula de que en el informe se mencione la complementariedad existente entre el Comité y los demás órganos encargados de controlar la aplicación de las normas de la OIT, lo cual evitará duplicaciones en el examen de los casos. Debería reducirse el tiempo transcurrido entre el recibo de las observaciones de los Gobiernos y su examen por el Comité, a fin de que el análisis se base en información vigente. Abunda en el sentido de que se precisa mayor claridad respecto al cierre de los casos y agradece las observaciones formuladas por el Presidente del Comité sobre la regla de los dieciocho meses.
- 437. Una representante del Gobierno de Cuba** dice que el Comité debería declarar inadmisibles a trámite todos los casos de índole política. Reitera que los alegatos presentados contra el Gobierno de su país en el caso núm. 3271 son falsos y persiguen objetivos políticos promovidos por potencias extranjeras con objeto de desacreditar la promoción y la protección de los derechos de los trabajadores por parte de su Gobierno. Tales acciones dañan a la OIT. La organización querellante en el caso núm. 3271 no puede ser considerada una organización sindical de conformidad con el artículo 10 del Convenio núm. 87, al estar integrada por personas carentes de relación de trabajo y financiadas por potencias extranjeras para subvertir el orden social y político en Cuba. A la luz de las informaciones completas que el Gobierno de su país ha proporcionado oportunamente, el Comité debería desestimar el caso y darlo por cerrado. Las organizaciones querellantes pretenden legitimar actividades mercenarias y manipular los mecanismos internacionales. Los mecanismos de control de la OIT no deben ser objeto de acciones que socaven el respeto de los principios de objetividad, imparcialidad y no selectividad. El Gobierno de Cuba no acepta las recomendaciones del Comité reflejadas en su informe.

Decisiones

- 438. El Consejo de Administración toma nota de la introducción del informe del Comité, contenida en los párrafos 1 a 53, y adopta las siguientes recomendaciones formuladas en los párrafos: 79 (caso núm. 3320: Argentina); 123 (casos núms. 2761 y 3074: Colombia); 157 (caso núm. 3112: Colombia); 266 (caso núm. 3316: Colombia); 286 (caso núm. 3371: República de Corea); 317 (caso núm. 3312: Costa Rica); 354 (caso núm. 3271: Cuba); 366 (caso núm. 2923: El Salvador); 374 (caso núm. 3258: El Salvador); 391 (caso núm. 3330: El Salvador); 415 (caso núm. 3350: El Salvador); 433 (caso núm. 3347: Ecuador); 454 (caso núm. 3367: Ecuador); 477 (casos núms. 2967 y 3089: Guatemala); 501 (caso núm. 3179: Guatemala); 512 (caso núm. 3249: Haití); 571 (caso núm. 3337: Jordania); 580 (caso núm. 3275: Madagascar); 599 (caso núm. 3018: Pakistán); 640 (caso núm. 3323: Rumania), y aprueba el 393.^{er} informe del Comité de Libertad Sindical en su totalidad.**

(GB.341/INS/12/1)

439. El Consejo de Administración toma nota del cuarto informe anual del Comité de Libertad Sindical que abarca el periodo 2020.

(GB.341/INS/12/1 (Add. 1), párrafo 4)

440. Un representante del Gobierno de Belarús dice que su Gobierno ha dado muestras de buena voluntad y cooperación constantes con la comisión de encuesta, ha respetado escrupulosamente los acuerdos y planes concertados con la OIT y se ha tomado muy en serio las recomendaciones formuladas en el 394.º informe del Comité de Libertad Sindical. Sin embargo, le preocupan profundamente los intentos de incluir en las recomendaciones de la comisión cuestiones relacionadas con los hechos ocurridos después de las elecciones presidenciales de agosto de 2020. Las protestas se organizaron de forma ilegal, con fines de desestabilización, y dieron lugar a numerosos actos de agresión y violencia contra los agentes del orden. Las protestas tuvieron un carácter político y quebrantaron el ordenamiento jurídico que regula las concentraciones masivas y las huelgas. El Gobierno de Belarús cumplió con su obligación de evitar el caos y la desestabilización y de proteger la seguridad de sus ciudadanos. La inclusión de una cuestión política en las recomendaciones de la comisión de encuesta socava gravemente el diálogo sobre la aplicación de esas recomendaciones. El Gobierno de Belarús espera que el Comité de Libertad Sindical tenga en cuenta sus preocupaciones.

Decisión

441. El Consejo de Administración aprueba las recomendaciones del Comité que figuran en el párrafo 60 del documento GB.341/INS/12/2.

(GB.341/INS/12/2)

13. Informe del Director General

13.1. Informe periódico (GB.341/INS/13/1)

442. El Presidente presenta el punto del orden del día y propone que el Consejo de Administración observe un minuto de silencio en memoria de los antiguos miembros del Consejo de Administración cuyas necrologías figuran en el documento. A continuación, invita a los miembros del Consejo de Administración que deseen rendir homenaje a la memoria de los difuntos a que lo hagan por escrito.

443. El Vicepresidente empleador observa que, si bien algunos puntos del orden del día se benefician de la eficiencia de las reuniones virtuales, otros requieren intercambios presenciales, sobre todo en los casos en que el diálogo social es necesario para llegar a un consenso. La pandemia de COVID-19 ha dejado al descubierto los fallos socioeconómicos estructurales que existían y la necesidad del diálogo social y el tripartismo de la OIT es mayor que nunca. Deben tomarse medidas decisivas que vayan más allá de una retórica audaz y es necesario ser conscientes de que, en muchos contextos, las soluciones adoptadas en Ginebra no son adecuadas en todo el mundo, en particular en lo que respecta a cuestiones como la salud mental, que se ha visto sometida a una gran presión debido a un desempleo sin precedentes, en especial entre los jóvenes. Por lo tanto, el Consejo de Administración tiene una responsabilidad colectiva de ser verdaderamente inclusivo a escala mundial. El Grupo de los Empleadores toma nota con tristeza de las necrologías de los antiguos miembros del Consejo de Administración que figuran en el documento.

444. El orador pone de relieve la importancia que reviste la aplicación efectiva de los convenios tras su ratificación. Celebra además que España haya ratificado el Instrumento de Enmienda de 1986, pero insta a los Gobiernos a que adopten las medidas necesarias para que este entre en vigor lo antes posible, pues se necesita que más Estados Miembros lo ratifiquen, incluidos tres de los Miembros de mayor importancia industrial.
445. Tras tomar nota de los nombramientos del Sr. Shinichi Akiyama y el Sr. Philippe Vanhuynegem en la Oficina, el Vicepresidente empleador se refiere a las publicaciones recientes que se mencionan en el documento. En particular, declara que su grupo habría apreciado que en la publicación titulada *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work* se hubiera adoptado un enfoque más equilibrado y se hubiera prestado más atención a las grandes oportunidades que la transformación digital brinda a las personas y a los trabajadores. Además, la Oficina debe tener en cuenta el papel de los mandantes antes de promover con tanto ahínco el tipo de medidas enunciadas en esa publicación, como la imposición de gravámenes a las plataformas digitales y la negociación colectiva de los trabajadores independientes. Los mandantes deben recibir una información objetiva que les permita entablar discusiones y tomar las decisiones adecuadas.
446. El orador indica que la presente reunión del Consejo de Administración será la última en que ejerza de Vicepresidente empleador y efectúa un balance de la importante labor realizada durante su mandato, lo que incluye la histórica Declaración del Centenario.
447. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que, aunque es preferible reunirse en persona, deben desplegarse todos los esfuerzos posibles para obtener unos resultados adecuados en la actual reunión virtual del Consejo de Administración. Si bien los trabajadores y los sindicatos siguen sufriendo los efectos de la pandemia, están tomando medidas para mitigar la situación, y esperan que la OIT asuma una función de liderazgo, no solo durante la crisis, sino también durante la recuperación y después de ella. En nombre del Grupo de los Trabajadores, la oradora expresa su pésame a los colegas y familiares de las personas cuyas necrologías figuran en el documento. Además, indica que recientemente se informó del fallecimiento del Sr. Adjia François Djondang, antiguo miembro del Consejo de Administración del Chad.
448. El Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción las ratificaciones del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; la ratificación por Namibia del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); y la ratificación por España del Instrumento de Enmienda de 1986. Por último, da la bienvenida al Sr. Shinichi Akiyama y al Sr. Philippe Vanhuynegem a sus nuevos puestos.
449. **Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, un representante del Gobierno de Chile afirma que es necesario ser flexibles e innovadores en la forma de resolver las dificultades provocadas por la crisis de la COVID-19. El diálogo social, el multilateralismo y la cooperación internacional son y serán esenciales para reconstruir mejor y conseguir un mundo más inclusivo y sostenible. El consenso es fundamental para lograr avances en la superación de la crisis económica y sanitaria derivada de la pandemia.
450. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Mauritania acoge con satisfacción las siete ratificaciones de convenios internacionales del trabajo y las cuatro ratificaciones del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que se recibieron después de la 340.^a reunión del Consejo de Administración. Celebra además la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986,

por el Gobierno de España. Sin embargo, la demora en la ratificación de dicho instrumento, en particular por tres Estados de mayor importancia industrial, socava desde hace tres decenios la entrada en vigor de la Constitución en su forma enmendada. La Oficina debería seguir colaborando con los Estados Miembros para promover la aplicación del Instrumento de Enmienda de 1986.

Decision

451. El Consejo de Administración:

- a) toma nota de la información que se presenta en el documento GB.341/INS/13/1 relativa a la composición de la Organización, el progreso de la legislación internacional del trabajo, la administración interna y las publicaciones y documentos;
- b) rinde homenaje a la memoria del Sr. Peter Tomek e invita al Director General a que transmita su pésame a la familia del Sr. Tomek, a la Federación de Industrias Austriacas y a la Organización Internacional de Empleadores (OIE);
- c) rinde homenaje a la memoria del Sr. Kjeld Jakobsen e invita al Director General a que transmita su pésame a la familia del Sr. Jakobsen, a la Central Única dos Trabalhadores del Brasil y a la Confederación Sindical Internacional (CSI);
- d) rinde homenaje a la memoria del Sr. Makhosi C. Vilakati e invita al Director General a que transmita su pésame a la familia del Sr. Vilakati y al Gobierno del Reino de Eswatini, y
- e) rinde homenaje a la memoria del Sr. Julio Roberto Gómez Esguerra e invita al Director General a que transmita su pésame a la familia del Sr. Gómez Esguerra y a la Confederación General del Trabajo de Colombia.

(GB.341/INS/13/1, párrafo 32)

Resumen de las declaraciones escritas sobre las necrologías ⁵

Sr. Peter Tomek

452. El Grupo de los Empleadores rinde homenaje a la memoria del Sr. Peter Tomek, quien fue en varias ocasiones delegado empleador de Austria ante la Conferencia Internacional del Trabajo y miembro del Consejo de Administración de la OIT de 2002 a 2008. A lo largo de esos años, fue miembro titular de diversas comisiones de ese órgano. En 2005, fue Vicepresidente de la Séptima Reunión Regional Europea de la OIT, celebrada en Budapest. Su apoyo fue decisivo para el Grupo de los Empleadores y muy apreciado a nivel internacional por los empleadores, los trabajadores y los colegas de la OIT. Gracias a su simpática y encantadora personalidad y a su gran competencia y sabiduría, gozó del aprecio de todas las personas que tuvieron el privilegio de trabajar con él en el contexto de la OIT.

Sr. Makhosi C. Vilakati

453. El grupo de África rinde homenaje al Sr. Makhosi C. Vilakati, antiguo Ministro de Trabajo y Seguridad Social del Reino de Eswatini, quien realizó importantes aportes en la

⁵ En la [página web del Consejo de Administración](#) puede consultarse el texto completo de cada declaración en el idioma original.

administración a pesar de haber ocupado su puesto durante más de dos años apenas. Su sabiduría y capacidad de previsión fueron valoradas por muchos de sus colegas. El Sr. Makhosi C. Vilakati participó activamente en la 14.^a Reunión Regional Africana, celebrada en Abiyán en 2019, en la que los mandantes tripartitos africanos adoptaron la Declaración de Abiyán titulada *Avance de la justicia social: configurar el futuro del trabajo en África*. Había previsto realizar en 2021 el examen intermedio del plan de aplicación de dicha declaración en concomitancia con la cuarta sesión del Comité Técnico Especializado de la Unión Africana sobre Desarrollo Social, Trabajo y Empleo. El grupo de África expresa su sentido pésame a la familia del Sr. Vilakati, así como al pueblo y al Gobierno de Eswatini.

Sr. Julio Roberto Gómez Esquerro

- 454. La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)** rinde homenaje a Julio Roberto Gómez Esquerro, quien será recordado por sus habilidades innatas para dirigir a los trabajadores organizados y por su incansable labor en el movimiento sindical colombiano, latinoamericano y mundial. Su talento intelectual y su inquebrantable voluntad de promover los intereses de los trabajadores le llevaron a ocupar posiciones de liderazgo en la Confederación General del Trabajo de Colombia por más de veinticinco años, en la Confederación Latinoamericana de Trabajadores y en la Alternativa Democrática Sindical de las Américas, una organización que sorprendentemente aún no ha sido reconocida por la OIT. En el plano internacional, fue miembro titular del Consejo de Administración, espacio en el que afianzó el valor del entendimiento pacífico.
- 455.** Julio Roberto pudiera haber ocupado el más alto cargo gubernamental en asuntos laborales, pero su dignidad le aconsejó dedicarse cuerpo y alma a fortalecer el movimiento sindical al amparo de la doctrina social de la Iglesia católica, por lo cual obtuvo el reconocimiento del Papa Juan Pablo II.
- 456.** Se caracterizaba por su buen talante, su buen juicio y sus buenas maneras, que propiciaban acuerdos y se agradecían cuando expresaba desacuerdo. La claridad y la transparencia en su actuar infundían confianza y solían reflejarse en una frase que gustaba de repetir: «las cuentas claras preservan las amistades». Su legado será un modelo para los trabajadores.

13.2. Primer informe complementario: Informe de la Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (Ginebra, 25-28 de febrero de 2020) (GB.341/INS/13/2)

- 457.** El Consejo de Administración procede a examinar una enmienda conjunta al proyecto de decisión propuesta por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, así como una subenmienda presentada por el PIEM. La Oficina ha distribuido la enmienda y la subenmienda a todos los grupos.
- 458.** La enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores reza así:
28. El Consejo de Administración, a fin de lograr la aplicación de la Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016, y del programa de acción de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adopta el proceso en dos fases que se describe a continuación:

- 1) Se encomendará a la Oficina la realización de un examen exhaustivo para determinar con claridad si hay lagunas en el actual corpus de medidas normativas y no normativas, medios de aplicación y otras medidas, con objeto de facilitar una discusión sobre las opciones para asegurar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, incluido a nivel sectorial, cuando corresponda. Dicho examen, que habrá de entregarse a finales de noviembre de 2021, debería proporcionar los elementos fundamentales para el análisis que llevará a cabo un grupo de trabajo tripartito, de tamaño razonable, acorde con un equilibrio regional, que deberá constituirse para noviembre de 2021.
- 2) Este grupo de trabajo deberá seguir desarrollando, con el apoyo de la Oficina, los elementos fundamentales de una estrategia integral para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro, teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo de 2019, el enfoque «Una OIT» y los resultados pertinentes de la 109.ª reunión (2021) de la Conferencia, y presentará su informe al Consejo de Administración para discusión en su 344.ª reunión (marzo de 2022) con miras a decidir sobre el seguimiento adecuado.
- 3) Las decisiones del grupo de trabajo se adoptarán por consenso. Los representantes harán todo lo posible por llegar a un acuerdo que sea de aceptación general, de modo que se pueda adoptar una decisión sin que se presenten objeciones formales. Si no es posible llegar a un consenso sobre un asunto específico, se dejará constancia de las opiniones divergentes en el informe que someta al Consejo de Administración.

459. Mediante la subenmienda presentada por el PIEM se propone añadir la frase «y cuyos resultados deberán ponerse en conocimiento de los mandantes» después de la frase «Dicho examen, que habrá de entregarse» en la segunda oración del párrafo 1.

460. La portavoz del Grupo de los Trabajadores recuerda que en la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptaron unas conclusiones detalladas relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, las cuales inspiraron la creación de un programa de acción en cuyo marco se han celebrado dos reuniones de expertos y una reunión técnica. Esta última no desembocó en la adopción de conclusiones y la pandemia de COVID-19 no ha hecho más que intensificar la urgencia de esa cuestión, al demostrar la importancia que revisten las cadenas mundiales de suministro y agravar los déficits de trabajo decente que existen en ellas. Mientras otros actores internacionales ya están tomando medidas al respecto, la OIT queda cada vez más excluida por su falta de progreso.

461. La oradora expresa la frustración de su grupo ante el cariz de los acontecimientos y destaca la necesidad de que la OIT recobre su liderazgo en el mundo del trabajo, incluso respecto al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Por lo tanto, acoge con satisfacción los acontecimientos recientes que han inducido al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores a proponer una enmienda conjunta al proyecto de decisión, cuyo propósito es lograr la plena aplicación de las conclusiones adoptadas en la 105.ª reunión de la Conferencia. El Grupo de los Trabajadores aceptará la subenmienda presentada por el PIEM.

462. La portavoz del Grupo de los Empleadores declara que la pandemia de COVID-19 ha revelado la importancia fundamental de las cadenas mundiales de suministro y del comercio y las inversiones internacionales. Las medidas aplicadas para contener el virus han perturbado las cadenas de suministro y de valor en todo el mundo, lo cual ha provocado el empobrecimiento de millones de trabajadores. Sin embargo, es el comercio mundial el que ha permitido a los países abastecerse de los anhelados equipos de protección personal, y el mercado mundial representa la mejor esperanza de recuperación.

- 463.** El Grupo de los Empleadores coincide en que la OIT puede cumplir una función esencial para aumentar la coherencia de las políticas en lo que respecta a la contribución de las políticas comerciales al progreso del nivel de vida. La OIT encierra también un enorme potencial para tratar las causas profundas de muchos de los problemas que se plantean en relación con los derechos humanos y laborales, en particular la informalidad. La oradora no está de acuerdo con la afirmación de que la OIT esté quedando excluida de la labor relativa a las cadenas de suministro. De hecho, la Organización es líder en la lucha mundial contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, apoya a las empresas y a los mandantes a través de actividades de sensibilización y fomento de la capacidad, y ha propiciado un llamamiento a la acción en la industria de la confección para mitigar el impacto de la pandemia.
- 464.** Ahora bien, en un examen de las intervenciones de la OIT en materia de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro también se han puesto de manifiesto diversos problemas, como la incapacidad de la OIT para establecer una definición de las cadenas mundiales y nacionales de suministro, la falta de una estrategia general y la insuficiente coordinación entre los departamentos. Es urgente atender esos problemas. El Grupo de los Empleadores se congratula de la propuesta de enmienda conjunta, que se inspira en los debates mantenidos en la reunión técnica celebrada en febrero de 2020. Es alentador ver que se ha llegado a un acuerdo sobre un enfoque para elaborar una estrategia integral sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro que se base, entre otras cosas, en la Declaración del Centenario. El Grupo de los Empleadores aceptará la subenmienda propuesta por el PIEM.
- 465. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental,** un representante del Gobierno de Chile lamenta que en la reunión técnica no se haya podido llegar a conclusiones que brinden orientaciones operativas a la Oficina, en particular por el papel central de la OIT en la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y la urgencia de esa labor en el contexto de la pandemia de COVID-19. Su grupo acoge con beneplácito el consenso alcanzado por los interlocutores sociales sobre el proyecto de decisión, que permitirá a la Oficina aplicar la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016 y el programa de acción de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Asimismo, su grupo apoya la subenmienda al proyecto de decisión propuesta por el PIEM. La Oficina debe asignar los recursos necesarios para garantizar un examen de alta calidad del corpus de medidas normativas y no normativas antes de la constitución del grupo de trabajo tripartito propuesto en noviembre de 2021.
- 466. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire reconoce la importante función que las cadenas mundiales de suministro cumplen en el crecimiento del comercio internacional. El establecimiento de una política sobre la sostenibilidad de esas cadenas permitirá que las empresas tengan repercusiones positivas en la sociedad mediante la promoción del trabajo decente y la buena gobernanza. Las cadenas mundiales de suministro deben propiciar entornos de trabajo que fomenten la productividad y exijan la aplicación de las normas internacionales y nacionales del trabajo. El grupo coincide en que la Oficina debe contar con una estrategia integral, sobre todo teniendo en cuenta el impacto de la pandemia de COVID-19 en la oferta y la demanda y en la productividad y el empleo. El orador reitera la preocupación de su grupo por los déficits de trabajo decente en África y declara que disponer de una estrategia facilitará la lucha contra la corrupción y el trabajo infantil, y protegerá a los trabajadores vulnerables. Si bien lamenta que no se haya llegado a un consenso en la reunión técnica, acoge con satisfacción el consenso alcanzado en torno al proyecto de decisión, en particular a la enmienda propuesta por el Grupo de los

Trabajadores y el Grupo de los Empleadores y a la subenmienda presentada por el PIEM, que su grupo apoya.

- 467. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Francia lamenta que no haya sido posible llegar a conclusiones consensuadas en la reunión técnica, pero celebra que los interlocutores sociales hayan alcanzado desde entonces un acuerdo sobre un proyecto de decisión. Asimismo, considera que el calendario propuesto es aceptable y permitirá al Consejo de Administración tomar decisiones informadas sobre las medidas de seguimiento en marzo de 2022. El PIEM propuso una subenmienda para recalcar la necesidad de la transparencia con respecto a las actividades de la Oficina y sus relaciones con los mandantes. La OIT debe seguir desempeñando un papel central en la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y la Oficina debe asignar recursos suficientes para completar esa labor.
- 468. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania declara que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Lamenta profundamente que la reunión técnica no haya adoptado conclusiones, por lo que acoge con satisfacción y apoya el proyecto de decisión, la propuesta de enmienda acordada entre el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores y la subenmienda presentada por el PIEM. Al ser la OIT la única organización internacional tripartita, le corresponde asumir el liderazgo en la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. La oradora toma nota del calendario propuesto para las próximas etapas y hace hincapié en la importancia de seguir trabajando en la ejecución del programa de acción a fin de aplicar las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016.
- 469. Una representante del Gobierno del Japón** apoya la enmienda conjunta del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, en la que se plasma la búsqueda del consenso característica de la OIT y se propone un examen amplio y abierto. Su Gobierno desea seguir contribuyendo a la labor relativa a esta importante cuestión cuya trascendencia se ha hecho aún más evidente a raíz de la pandemia de COVID-19.
- 470. Una representante del Gobierno del Reino Unido** expone la labor realizada por su Gobierno para promover las empresas socialmente sostenibles y luchar contra las formas contemporáneas de esclavitud mediante la adopción de nuevas leyes y la instauración de un registro electrónico de denuncias en la materia, así como la publicación de informes de empresas y organismos públicos sobre las medidas adoptadas para combatir las formas contemporáneas de esclavitud en las cadenas de suministro. Es necesario poner más empeño en prevenir, investigar y sancionar las prácticas de explotación laboral en dichas cadenas. La oradora acoge con satisfacción el acuerdo al que han llegado los interlocutores sociales con respecto al modo de proceder de cara al futuro y respalda la propuesta de realizar un examen y de elaborar una estrategia integral sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.
- 471. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** declara que la estructura tripartita de la OIT, su experiencia y el papel que desempeña en el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo le confieren una función esencial en la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. También se congratula de que se haya logrado un acuerdo para avanzar en esa labor. Si bien las cadenas mundiales de suministro contribuyen en gran medida al crecimiento económico y al desarrollo, son de lamentar los casos de vulneración de los derechos laborales que se producen en ellas. Es necesario llevar a cabo un examen exhaustivo que permita determinar si las normas de la OIT son adecuadas y la manera en que deben

colmarse las lagunas existentes, lo que, en última instancia, debería dar lugar a una propuesta de estrategia que se someta al Consejo de Administración para su examen. El orador apoya el enfoque sectorial basado en datos empíricos que se ha adoptado para el desarrollo de intervenciones que puedan reproducirse y ampliarse a fin de promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y mejorar la transparencia. Además, la Oficina debería consignar recursos suficientes para financiar esa labor. Por último, el orador apoya el proyecto de decisión.

472. Una representante del Gobierno de México destaca la importancia del trabajo decente y del desarrollo económico a través de las cadenas mundiales de suministro, lo que conlleva la necesidad de fortalecer el diálogo social transfronterizo. A tal fin, su Gobierno adoptó recientemente reformas en su sistema de relaciones de trabajo para que todas las personas que participan en las cadenas nacionales o internacionales de suministro puedan ejercer sus derechos fundamentales. La oradora destaca la interconexión existente entre el comercio internacional y las cadenas mundiales de suministro, muchas de las cuales se inician en países de ingresos bajos y medianos. En el contexto actual de la pandemia de COVID-19, esa situación plantea dificultades adicionales, como la necesidad de un acceso equitativo a las vacunas. Por último, la oradora apoya el proyecto de decisión, así como la enmienda y la subenmienda propuestas por los interlocutores sociales y el PIEM, respectivamente.

473. Un representante del Gobierno de Bangladesh acoge con satisfacción el examen que se propone realizar de las lagunas existente en las normas de la OIT. Sin embargo, reitera la necesidad de tener en cuenta la cultura del trabajo, la fuerza macroeconómica y el perfil socioeconómico de cada Estado Miembro al evaluar la labor realizada en favor de una transición al trabajo decente y del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. A tal fin, la contribución constructiva de los interlocutores sociales será crucial. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de hacer frente a los problemas en las cadenas mundiales de suministro y de procurar que todas las partes cumplan las normas. El orador insta a la Oficina a redoblar sus esfuerzos a fin de que el Consejo de Administración pueda tomar nuevas decisiones en marzo de 2022.

474. Una representante del Director General (Directora General Adjunta de Políticas) agradece a los mandantes sus valiosos comentarios y asegura al Consejo de Administración que la Oficina aplicará con rapidez las medidas propuestas en el proyecto de decisión. Asimismo, reconoce la función singular que desempeña la OIT en cuanto única organización internacional tripartita y sostiene que la Oficina velará por la coherencia, tanto interna como externa, de las políticas, y seguirá promoviendo el enfoque «Una OIT» en la formulación y ejecución de los programas y proyectos. La crisis de la COVID-19 ha tenido graves repercusiones en el mundo del trabajo, incluido el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. La oradora espera con interés trabajar en el examen exhaustivo propuesto, que ha de someterse a examen del Consejo de Administración en noviembre de 2021, y apoyar las tareas que llevará a cabo el grupo de trabajo tripartito propuesto para desarrollar los elementos fundamentales de una estrategia integral para lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, lo cual contribuirá a la labor de la OIT en ese ámbito.

475. La portavoz del Grupo de los Empleadores agradece a todos los Gobiernos sus importantes contribuciones. Reitera además la función central que desempeña la OIT en la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y coincide en que ha llegado la hora de realizar un examen de las acciones que la OIT ha llevado a cabo para asegurar la coherencia y mejorar la situación sobre el terreno en las cadenas mundiales de suministro. La oradora destaca que el proceso debe ser inclusivo e integrar

la cuestión de la informalidad. Asimismo, la labor del grupo de trabajo tripartito propuesto debe basarse en los principios sentados en la Declaración del Centenario.

- 476. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción el apoyo conjunto a la labor de la OIT en el ámbito del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y subraya que, si bien el proyecto de decisión permitirá aplicar las conclusiones que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2016 y el programa de acción de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, es necesario seguir trabajando en el marco de dicho programa de acción. La oradora agradece a la Directora General Adjunta su empeño en la aplicación del proyecto de decisión y la puesta en marcha del «análisis de las lagunas» propuesto.

Decisión

- 477. El Consejo de Administración, a fin de lograr la aplicación de la Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016, y del programa de acción de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adopta el proceso en dos fases que se describe a continuación:**

- 1) Se encomendará a la Oficina la realización de un examen exhaustivo para determinar con claridad si hay lagunas en el actual corpus de medidas normativas y no normativas, lo que incluye los medios de aplicación y otras medidas, con objeto de facilitar una discusión sobre las opciones para asegurar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, incluso a nivel sectorial, cuando corresponda. Dicho examen, que habrá de entregarse y cuyos resultados deberán ponerse en conocimiento de los mandantes a finales de noviembre de 2021, debería proporcionar una base para el análisis que llevará a cabo un grupo de trabajo tripartito, de tamaño razonable, acorde con un equilibrio regional, que deberá constituirse para noviembre de 2021.
- 2) Este grupo de trabajo deberá seguir desarrollando, con el apoyo de la Oficina, los elementos fundamentales de una estrategia integral para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro, teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo de 2019, el enfoque «Una OIT» y los resultados pertinentes de la 109.^a reunión (2021) de la Conferencia, y presentará su informe al Consejo de Administración para discusión en su 344.^a reunión (marzo de 2022) con miras a decidir sobre el seguimiento adecuado.
- 3) Las decisiones del grupo de trabajo se adoptarán por consenso. Los representantes harán todo lo posible por llegar a un acuerdo que sea de aceptación general, de modo que se pueda adoptar una decisión sin que se presenten objeciones formales. Si no es posible llegar a un consenso sobre un asunto específico, se dejará constancia de las opiniones divergentes en el informe del grupo de trabajo al Consejo de Administración.

(GB.341/INS/13/2, párrafo 28, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

13.3. Segundo informe complementario: Documentos presentados solo para información

Decisión

478. El Consejo de Administración toma nota, por correspondencia, de la información facilitada en los documentos siguientes:

- Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo ([GB.341/INS/INF/1](#))
- Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ginebra, 25 de noviembre-12 de diciembre de 2020) ([GB.341/INS/INF/3](#))
- Informe sobre el estado de las reclamaciones pendientes presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT ([GB.341/INS/INF/4 \(Rev. 1\)](#))
- Coloquios, seminarios, talleres y otras reuniones análogas aprobadas ([GB.341/INS/INF/5](#))
- Información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT ([GB.341/INS/INF/6 \(Rev. 1\)](#))
- Progresos realizados con respecto a las medidas coordinadas adoptadas por las organizaciones de las Naciones Unidas y los interlocutores sociales para dar seguimiento a la Resolución sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y la pandemia de COVID-19 ([GB.341/INS/INF/7](#))
- Preparativos para la V Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil ([GB.341/POL/INF/1](#))
- Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021:
 - Estado de las cuentas al 31 de diciembre de 2020 ([GB.341/PFA/INF/1/1](#))
 - Contribuciones recaudadas desde el 1.º de enero de 2021 hasta la fecha ([GB.341/PFA/INF/1/2](#))
- Informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de la Tecnología de la Información 2018-2021 ([GB.341/PFA/INF/2](#))
- Curso dado al informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 ([GB.341/PFA/INF/3](#))
- Plan de auditoría externa ([GB.341/PFA/INF/4](#))
- Composición y estructura del personal al 31 de diciembre de 2020 ([GB.341/PFA/INF/5](#))
- Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional ([GB.341/PFA/INF/6](#))
- Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe del 67.º periodo de sesiones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (2020) ([GB.341/PFA/INF/7](#))

- Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas (GB.341/PFA/INF/8)

(GB.341/INS/13/3, párrafo 3)

13.4. Tercer informe complementario: Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Nepal del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) (GB.341/INS/13/4)

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

Decisión

479. El Consejo de Administración declara la reclamación retirada y el caso cerrado.

(GB.341/INS/13/4, párrafo 9)

13.5. Cuarto informe complementario: Informes de los dos comités encargados de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Turquía del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (GB.341/INS/13/5)

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

Decisión

480. El Consejo de Administración:

- a) por recomendación del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Turquía del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87):
 - i) aprueba el informe del Comité que figura en el anexo I del documento GB.341/INS/13/5;
 - ii) pide al Gobierno que, en el marco de la aplicación del Convenio núm. 87, tenga en cuenta las observaciones formuladas en los párrafos 17-31 de las conclusiones del Comité y, en particular, en el párrafo 31, en el que el Comité insta firmemente al Gobierno a que se haga un examen completo, independiente e imparcial de los casos de todos aquellos trabajadores que sufrieron represalias por razón de su afiliación a los sindicatos disueltos;
 - iii) invita al Gobierno a que facilite información a ese respecto para su examen por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y
 - iv) publica el informe y declara terminado el procedimiento de reclamación;
- b) por recomendación del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Turquía del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158):

- i) aprueba el informe del Comité que figura en el anexo II del documento GB.341/INS/13/5;
- ii) pide al Gobierno que, en el marco de la aplicación del Convenio núm. 158, tenga en cuenta las observaciones formuladas en los párrafos 34 y 35 de las conclusiones del Comité;
- iii) invita al Gobierno a proporcionar información a ese respecto para su examen y posterior seguimiento, según proceda, por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y
- iv) publica el informe y declara terminado el procedimiento de reclamación.

(GB.341/INS/13/5), párrafo 9)

14. Informes de la Mesa del Consejo de Administración

14.1. Primer informe: Seguimiento de la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

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

Decisión

481. Tomando nota de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha acogido favorablemente la información comunicada por el Gobierno, así como las medidas adoptadas para dar curso a las recomendaciones formuladas en relación con la reclamación presentada por el Colegio de Profesores de Chile A.G., y confiando en que el Gobierno seguirá facilitando la información solicitada por la CEACR acerca de la aplicación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) en el contexto del ciclo de presentación periódica de memorias, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, decide:

- a) que no es necesario establecer un comité tripartito, y
- b) dar por terminado el procedimiento de reclamación.

(GB.341/INS/14/1, párrafo 9)

14.2. Segundo informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Ecuador del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

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

Decisión

482. A la luz de la información presentada en el documento GB.341/INS/14/2, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la reclamación es admisible y designará un comité tripartito para examinarla.

(GB.341/INS/14/2, párrafo 5)

14.3. Tercer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Uruguay del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

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

Decisión

483. A la luz de la información presentada en el documento GB.341/INS/14/3, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la reclamación es admisible y designará un comité tripartito para examinarla.

(GB.341/INS/14/3, párrafo 5)

14.4. Cuarto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

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

Decisión

484. A la luz de la información presentada en el documento GB.341/INS/14/4, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la reclamación es admisible y designará un comité tripartito para examinarla.

(GB.341/INS/14/4, párrafo 5)

14.5. Quinto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Polonia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

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

Decisión

485. A la luz de la información presentada en el documento GB.341/INS/14/5, y habida cuenta de la recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la reclamación es admisible en lo concerniente a los Convenios núms. 87 y 98 y, puesto que se refiere a convenios relativos a los derechos sindicales, la remitirá al Comité de Libertad Sindical para que este la examine con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT.

(GB.341/INS/14/5, párrafo 5)

14.6. Sexto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Guinea del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

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

Decisión

486. A la luz de la información presentada en el documento GB.341/INS/14/6 y tomando en consideración la recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la reclamación es admisible y designará un comité tripartito para que la examine.

(GB.341/INS/14/6, párrafo 5)

14.7. Séptimo informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)

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

Decisión

487. A la luz de la información presentada en el documento GB.341/INS/14/7 y tomando en consideración las recomendaciones de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la presente reclamación es admisible y que será examinada por el comité tripartito designado para examinar otra reclamación en la que se alega el incumplimiento del Convenio núm. 1 por parte del Perú, que ya se declaró admisible en noviembre de 2020.

(GB.341/INS/14/7, párrafo 6)

15. Calendario de medidas que han de adoptarse para la elección del Director General (GB.341/INS/15)

488. El Consejo de Administración examina una enmienda al proyecto de decisión, propuesta por el PIEM y distribuida por la Oficina a todos los grupos, cuyo texto dice así:

El Consejo de Administración decide el siguiente cronograma para el nombramiento del Director General:

- a) la Presidencia del Consejo de Administración publica la convocatoria para la presentación de candidaturas el 21 de junio de 2021;
- b) el plazo para la recepción de candidaturas es el 1.º de octubre de 2021;
- c) el Consejo de Administración pide a la Oficina que prepare, para su 342.ª reunión (junio de 2021), varias posibles opciones de enmienda al párrafo 12 de las Reglas aplicables al nombramiento del Director General, a fin de proporcionar oportunidades adicionales de interacción con las personas candidatas [antes de las audiencias regulares en sesión privada];
- d) el Consejo de Administración celebra las audiencias regulares con las personas candidatas en su 344.ª reunión (marzo de 2022);

- e) el Consejo de Administración celebra la votación para la elección del Director General en su 344.^a reunión (marzo de 2022);
- f) el 1.º de octubre de 2022 se inicia el mandato del Director General.

489. La portavoz del Grupo de los Trabajadores está de acuerdo en que es necesario establecer un intervalo apropiado entre la votación y la asunción de funciones por el Director General electo, en octubre de 2022, y entre las audiencias y la votación. También considera importante que se establezca un plazo apropiado para la designación de las personas candidatas, así como un plazo de dos meses como mínimo entre el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas y la fecha de la votación. La convocatoria para la presentación de candidaturas debería publicarse después de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2021), una vez elegida a la nueva persona que ejercerá la presidencia del Consejo de Administración. El plazo para la recepción de candidaturas podría ser a mediados de octubre de 2021, de manera que la Oficina pueda informar al Consejo de Administración, en su 343.^a reunión (noviembre de 2021), de las candidaturas recibidas. No obstante, el Grupo de los Trabajadores podría aceptar que dicho plazo sea el 1.º de octubre de 2021, en consonancia con la propuesta del PIEM.

490. El Grupo de los Trabajadores preferiría que las audiencias de las personas candidatas se lleven a cabo en una sesión especial al final de la 343.^a reunión (noviembre de 2021), y no en la 344.^a reunión (marzo de 2022), como propone el PIEM, pero está de acuerdo con dicho grupo en que la votación para la elección del Director General debería celebrarse en la 344.^a reunión (marzo de 2022). Este calendario proporcionaría el tiempo suficiente para asegurar un periodo de transición. El Grupo de los Trabajadores tiene reservas con respecto al nuevo apartado c), propuesto por el PIEM, sobre las posibles opciones de enmienda a las Reglas aplicables al nombramiento del Director General con objeto de facilitar oportunidades adicionales de interacción con las personas candidatas. El Consejo de Administración debería celebrar una discusión, en su 342.^a reunión (junio de 2021), para examinar si esas oportunidades adicionales son necesarias y deseables. El Grupo de los Trabajadores solo estaría de acuerdo en brindar esas oportunidades si respetaran plenamente el carácter tripartito de la OIT.

491. La portavoz del Grupo de los Empleadores señala que la práctica seguida en ocasiones anteriores ha variado enormemente en lo que respecta a la determinación del calendario para la elección del Director General. A fin de asegurar un proceso justo y transparente, la votación debería celebrarse a más tardar en la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022), de manera que se disponga de un periodo de seis meses para el traspaso de poderes antes de que el Director General electo asuma su cargo. El Grupo de los Empleadores no está de acuerdo con la propuesta del Grupo de los Trabajadores de que las audiencias se celebren en la 343.^a reunión (noviembre de 2021), ya que todavía no está claro qué formato tendrá esa reunión y, por otra parte, la votación no debería celebrarse varios meses después de las audiencias. Es fundamental maximizar las posibilidades de escuchar a todos los candidatos y que los miembros del Consejo de Administración puedan plantear preguntas y recibir las respuestas de los candidatos sin que se vean confrontados a las limitaciones que entraña la participación virtual. Por consiguiente, parecería más apropiado iniciar las audiencias y concluir el proceso de nombramiento del Director General en la 344.^a reunión (marzo de 2022). Este enfoque también tendría menos repercusiones prácticas y financieras, ya que los miembros del Consejo de Administración no tendrían que desplazarse a Ginebra para celebrar una sesión especial. Tres meses parece un plazo razonable para la designación de las personas candidatas, como en 2016. El Grupo de los Empleadores es favorable a la propuesta de aumentar las posibilidades de interacción con las personas candidatas,

en el bien entendido de que se contará con la participación de los tres grupos de mandantes. Por consiguiente, el Grupo apoya el proyecto de decisión, en su versión enmendada por el PIEM, pero desearía recibir más información sobre los motivos y el objetivo de la propuesta contenida en el nuevo apartado c).

- 492. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, un representante del Gobierno de Chile dice que, para los miembros del Consejo de Administración, es fundamental tener oportunidades sustantivas de conocer a las personas candidatas al cargo de Director General, escuchar sus puntos de vista y comprender su visión y sus propuestas. La transparencia, la apertura y la equidad son elementos fundamentales para la buena gobernanza de la OIT. Resultará útil para todos disponer de oportunidades adicionales de interacción con las personas candidatas en condiciones de igualdad. Habida cuenta de que la elección se celebrará en un contexto muy diferente al de ocasiones anteriores, el Grupo Gubernamental considera que facilitar foros en línea con las personas candidatas en directo brindará a todos los mandantes y, de forma más amplia, a la comunidad internacional mayores oportunidades para conocer la orientación estratégica que estas proponen. Por consiguiente, el Grupo Gubernamental agradecería recibir más detalles sobre las opciones que se podrían contemplar a este respecto.
- 493. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Nigeria dice que, de conformidad con los párrafos 1 a 7 de las Reglas aplicables al nombramiento del Director General de la OIT, la convocatoria para la presentación de candidaturas debería abrirse el 1.º de agosto de 2021. La fecha de cierre de la convocatoria debería ser el 1.º de octubre de 2021, lo que daría más tiempo para la presentación de candidaturas que los dos meses prescritos, a fin de tener en cuenta los posibles retrasos que puedan producirse debido a la pandemia de COVID-19. Las audiencias de las personas candidatas en sesión privada deberían llevarse a cabo en la 343.ª reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2021). La votación para la elección debería celebrarse en la siguiente reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2022. El periodo comprendido entre junio y septiembre de 2022 debería ser suficiente para asegurar la transición. El proceso de elección debería ser transparente, abierto e igualitario para todos. En el caso de que un miembro del personal quiera presentarse, los recursos de la Organización no deberían utilizarse, bajo ninguna circunstancia, para financiar su campaña; todo candidato interno debería solicitar una licencia especial sin sueldo durante el proceso.
- 494. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados dice que la pandemia de COVID-19 plantea desafíos adicionales en el proceso de elección del próximo Director General. Habida cuenta de las incertidumbres existentes con respecto al formato de las futuras reuniones del Consejo de Administración, deberían invertirse todos los esfuerzos posibles para asegurar un proceso democrático, transparente, abierto e incluyente, en igualdad de condiciones para todas las personas candidatas. El GRULAC apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el PIEM.
- 495. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá señala que su grupo espera con interés la celebración de un proceso de elección transparente, abierto y competitivo, de acuerdo con las normas más estrictas de ética y conducta y respetando plenamente las Reglas aplicables al nombramiento del Director General de la OIT. Tras recordar que en el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado «Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas» se recomienda el aumento de la participación de todos los Estados Miembros en las audiencias y las reuniones con los candidatos, el PIEM considera que todos los mandantes sacarían partido de las oportunidades adicionales

de interacción con los candidatos, en lugar de que solo se celebren audiencias con los miembros del Consejo de Administración en sesión privada. En su propuesta de enmienda al proyecto de decisión, el PIEM propone que la convocatoria para la presentación de solicitudes se publique el lunes siguiente a la clausura de la 109.^a reunión de la Conferencia y se cierre el 1.º de octubre de 2021. La Oficina debería proponer opciones para facilitar una mayor interacción con las personas candidatas, así como posibles fechas para esos foros adicionales. Las audiencias privadas con los miembros del Consejo de Administración y la elección en sí deberían celebrarse en marzo de 2022.

496. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, una representante del Gobierno de Alemania dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania y Noruega suscriben su declaración. El cargo de Director General de la OIT reviste gran autoridad y responsabilidad, sobre todo en un momento en que la OIT desempeña un papel crucial en la recuperación después de la pandemia. Por consiguiente, el proceso de elección es especialmente importante. No existe una regla que prevea una determinada secuencia en los nombramientos de los Directores Generales, ya sea desde la perspectiva de la rotación entre regiones geográficas o de la rotación entre grupos de mandantes. Deberían desplegarse todos los esfuerzos posibles para alentar las candidaturas de mujeres, a fin de corregir el desequilibrio de género en los puestos decisorios superiores. También debería estudiarse la posibilidad de establecer un tiempo de transición amplio para que la persona elegida como Director General asuma sus nuevas funciones. Teniendo esto presente, la convocatoria para la presentación de candidaturas debería publicarse en junio de 2021; su plazo debería expirar en octubre, y las posibilidades adicionales de interacción se podrían facilitar en un formato adecuado entre las reuniones del Consejo de Administración de noviembre de 2021 y de marzo de 2022. Las audiencias y la elección podrían celebrarse durante la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2022, lo que permitiría que la persona elegida como Director General tuviera el tiempo de preparación suficiente para asumir sus nuevas funciones. La Unión Europea apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el PIEM.

497. El Director General observa un claro consenso en torno a algunos elementos del calendario que el Consejo de Administración tiene ante sí: la votación debería celebrarse en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2022 y la Presidencia entrante del Consejo de Administración debería publicar la convocatoria para la presentación de solicitudes después de la 109.^a reunión de la Conferencia, fijando la fecha exacta en consonancia con las fechas de la reunión del Consejo de Administración que aún no se han decidido. También parece claro que el plazo para la recepción de candidaturas debería ser octubre de 2021. La fecha de las audiencias oficiales, que se celebrarían en el marco de una reunión a puerta cerrada del Consejo de Administración, sigue siendo objeto de debate; y las opiniones se dividen entre noviembre de 2021 y marzo de 2022. Si se espera a marzo de 2022, hay más probabilidades de que se puedan organizar reuniones presenciales, aunque celebrar las audiencias y la propia elección en la misma reunión del Consejo de Administración podría dar lugar a un calendario muy ajustado. En la enmienda propuesta por el PIEM se pide, además de las audiencias oficiales, que se brinden otras oportunidades para que un mayor número de miembros pueda interactuar con las personas candidatas, de manera que los Estados Miembros de la Organización que no son miembros del Consejo de Administración, así como los mandantes de otros grupos, también puedan participar. Es necesario examinar con mayor detenimiento los aspectos prácticos de esa propuesta, es decir, cómo y cuándo podría facilitarse esa interacción adicional y si sería necesario introducir alguna

enmienda a las Reglas. Dicha interacción facilitaría, sin duda, una mayor apertura, transparencia y democracia. En el caso de que se presente un candidato interno de la Oficina, se establecerán las disposiciones necesarias para asegurar que no se utilicen los recursos de la OIT con ninguna finalidad electoral. Si bien parece posible alcanzar un consenso, el orador sugiere que se suspenda la discusión para mantener nuevas consultas antes de adoptar una decisión.

498. La portavoz del Grupo de los Trabajadores declara que su grupo valora los esfuerzos desplegados para asegurar la plena integridad del proceso, que servirá para elegir a la persona que se encargará de cumplir el mandato tripartito y normativo de la OIT. El Grupo de los Trabajadores preferiría que las audiencias fueran presenciales, pero en las actuales circunstancias no está claro cuándo sería eso posible. Las audiencias deberían celebrarse en noviembre de 2021, ya que combinarlas con la elección en marzo de 2022 no brindaría tiempo suficiente a los miembros del Consejo de Administración para asimilar la información proporcionada por los candidatos. Aunque valora positivamente la propuesta del PIEM de ampliar las posibilidades de interacción, el Grupo desearía saber con más detalle en qué consistirían esas posibilidades. Por último, considera que sería más apropiado que tales intercambios tuvieran lugar una vez celebradas las audiencias privadas con los miembros del Consejo de Administración.

499. La portavoz del Grupo de los Empleadores dice que, según su experiencia, sería más conveniente celebrar las audiencias inmediatamente antes de la elección, de manera que quienes vayan a votar tengan reciente la información de los candidatos a la hora de emitir su voto. En lo que respecta a las oportunidades adicionales de interacción con los candidatos, cabría invitar a personas que no son miembros del Consejo de Administración a participar en las audiencias como observadoras. Este procedimiento permitiría ahorrar tiempo y sería plenamente incluyente. La oradora conviene en que podría ser útil suspender brevemente la discusión para tratar de alcanzar un consenso.

(El Consejo de Administración retoma el examen del punto en una sesión ulterior).

500. El Consejo de Administración examina una versión revisada del proyecto de decisión, preparada y distribuida por la Oficina tras la celebración de consultas, cuyo texto dice así:

El Consejo de Administración:

a) aprueba ~~decide~~ el siguiente cronograma para el nombramiento del Director General:

~~a) 1.º de julio de 2021:~~ la Presidencia del Consejo de Administración pública la convocatoria para la presentación de candidaturas;

~~b) 1.º de octubre de 2021:~~ plazo para la recepción de candidaturas;

~~c) 14 y 15 de marzo de 2022 (344.ª reunión del Consejo de Administración):~~ el Consejo de Administración celebra las audiencias de las personas candidatas (~~xx.ª reunión del Consejo de Administración~~);

~~d) 25 de marzo de 2022 (344.ª reunión del Consejo de Administración):~~ el Consejo de Administración celebra la votación para la elección del Director General (~~xx.ª reunión del Consejo de Administración~~);

~~e) 1.º de octubre de 2022:~~ se inicia el mandato del Director General, y

b) solicita a la Oficina que prepare para su 342.ª reunión (junio de 2021) diversas opciones que prevean oportunidades adicionales de intercambio con las personas candidatas antes de las audiencias regulares en sesión privada.

501. La portavoz del Grupo de los Trabajadores apoya la versión revisada del proyecto de decisión; e indica que, durante las consultas, su grupo señaló que querría que, en el

apartado *b*), se mencionara que se brindarán oportunidades adicionales de intercambio con suficiente antelación a la celebración de las audiencias oficiales ante el Consejo de Administración.

- 502. La portavoz del Grupo de los Empleadores** acepta la redacción propuesta. Su grupo considera importante establecer un proceso compacto, en el que no transcurra mucho tiempo entre los intercambios informales, las audiencias y la elección. Un enfoque pragmático consistiría en abrir las audiencias a observadores de los tres grupos que no sean miembros o miembros adjuntos del Consejo de Administración, como se hizo durante las negociaciones sobre la Declaración del Centenario.

Decisión

503. El Consejo de Administración:

- a)* **aprueba el siguiente cronograma para el nombramiento del Director General:**
 - 1.º de julio de 2021: la Presidencia del Consejo de Administración pública la convocatoria para la presentación de candidaturas;**
 - 1.º de octubre de 2021: plazo para la recepción de candidaturas;**
 - 14 y 15 de marzo de 2022 (344.ª reunión del Consejo de Administración): el Consejo de Administración celebra las audiencias de las personas candidatas;**
 - 25 de marzo de 2022 (344.ª reunión del Consejo de Administración): el Consejo de Administración celebra la votación para la elección del Director General;**
 - 1.º de octubre de 2022: se inicia el mandato del Director General, y**
- b)* **solicita a la Oficina que prepare para su 342.ª reunión (junio de 2021) diversas opciones que prevean oportunidades adicionales de intercambio con las personas candidatas antes de las audiencias regulares en sesión privada.**

(GB.341/INS/15, párrafo 9, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

16. Composición, orden del día y programa de órganos permanentes y reuniones (GB.341/INS/16 (Rev. 1))

- 504.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 31 de marzo de 2021.
- 505.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 14 de abril de 2021.

Decisión

506. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, decide por correspondencia:

- a)* **aprobar el nombramiento del Dr. Bakuza (República Unida de Tanzania) y el Dr. Howe (Barbados) como miembros del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), así como la renovación del mandato de la Sra. Chisholm (Sudáfrica), la Sra. Vaillant (Uruguay) y la Sra. Vavrus (Estados Unidos);**

- b) autorizar al Director General a invitar al Consejo Internacional de Enfermeras y al Consejo Mundial de Iglesias a participar en calidad de observadores en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y aprobar las propuestas relacionadas con la invitación de organizaciones intergubernamentales y organizaciones internacionales no gubernamentales a participar en calidad de observadoras en las reuniones oficiales enumeradas en el anexo II del documento GB.341/INS/16 (Rev. 1) que se indican a continuación: Reunión técnica sobre las repercusiones de la digitalización en el sector financiero; Reunión de expertos para la revisión del repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la construcción, 1992, y Reunión de expertos para examinar y adoptar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado;
- c) aprobar la celebración del coloquio de los trabajadores en la fecha propuesta, con el formato y la composición que se determinen en la 342.^a reunión (junio de 2021) del Consejo de Administración;
- d) aprobar la constitución de un comité tripartito para considerar la mejora de la metodología adoptada para el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales, así como la fecha y composición de la correspondiente reunión;
- e) aprobar la celebración de una reunión de expertos para la validación tripartita de las directrices técnicas sobre los principios generales de la inspección del trabajo en las fechas propuestas;
- f) renovar el mandato del Sr. Mike Gaunt y del Sr. Tasos Zodiates en representación del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, respectivamente, para que participen en las labores de la Oficina en el marco del Comité sobre Normas de Seguridad Radiológica durante el periodo 2021-2023;
- g) tomar nota del programa de reuniones aprobado por la Mesa, sujeto a revisión periódica en función de la evolución de la pandemia de COVID-19.

(GB.341/INS/16 (Rev. 1), párrafo 31)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁶

- 507. El Gobierno de la India** observa que invitar al Consejo Mundial de Iglesias a participar en calidad de observador en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo puede abrir la puerta a solicitudes de otras organizaciones religiosas de características similares.
- 508. El PIEM** declara que la OIT debe asegurarse de que su trabajo siga contribuyendo a la recuperación mundial de la crisis de la COVID-19. Los ajustes de las disposiciones innovadoras aplicables a las reuniones tienen por objeto permitir la participación efectiva de todos los mandantes en igualdad de condiciones, teniendo en cuenta los diferentes husos horarios y dando prioridad al mantenimiento de la continuidad de las

⁶ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original.

actividades. Para reanudar las reuniones presenciales en el futuro deberá llevarse a cabo un examen minucioso de las diferentes circunstancias nacionales.

- 509.** El PIEM espera que la primera reunión del grupo de trabajo tripartito sobre las opciones para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro se celebre en el plazo más breve posible después de la reunión de noviembre de 2021 del Consejo de Administración. Los dos puntos relativos a las desigualdades y el mundo del trabajo y a las competencias y el aprendizaje permanente se examinarán en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El PIEM desea que los resultados de ambas discusiones se adopten tan pronto como sea posible y señala que participará de forma constructiva en las consultas con otros grupos para establecer un calendario factible. Preferiría que la reunión tripartita de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas se celebre en el primer semestre de 2022.
- 510.** Para el mundo del trabajo, es fundamental que las normas de la OIT estén actualizadas y sean sólidas y pertinentes. El PIEM lamenta el aplazamiento de la sexta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas a septiembre de 2021. Insta a la Oficina a seguir adelante con su labor y a todos los miembros de dicho grupo a ser innovadores y flexibles en el enfoque que adopten.

17. Informe de situación del seguimiento de la Resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia en su 102.^a reunión (2013) (GB.341/INS/17 y GB.341/INS/17 (Add. 1))

- 511.** El Consejo de Administración pasa a examinar una propuesta del Grupo de los Empleadores para modificar el proyecto de decisión mediante la supresión del apartado a), la eliminación de la palabra «plena» del apartado e) original y la modificación del tenor original del apartado b) de modo que el texto rece así:

~~b)a)~~ expresa profunda preocupación por los acontecimientos ocurridos desde el 1.º de febrero y ~~solicita a las autoridades militares que respeten la autoridad del pueblo, cumplan las normas democráticas y restauren el Gobierno democráticamente elegido~~ apoya el llamado del Secretario General de las Naciones Unidas a las autoridades militares para que pongan fin a la violencia mortífera y al uso inaceptable de la fuerza letal, a la intimidación y el acoso contra los manifestantes pacíficos, y pide que se respeten plenamente los derechos fundamentales en el trabajo, en particular los relacionados con la justicia y las instituciones democráticas, en consonancia con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo;

- 512.** El Consejo de Administración también pasa a examinar una nueva propuesta de modificación del proyecto de decisión, presentada y posteriormente subenmendada por el Gobierno de los Estados Unidos, cuyo texto es el siguiente:

38. El Consejo de Administración:

- a) refrenda las declaraciones del Director General pronunciadas los días 10 y 23 de febrero de 2021, en las que se solicita que se restauren el orden democrático y el régimen civil en Myanmar, que se permita tanto a los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, como a los empresarios ejercer ~~pacíficamente~~ su derecho de reunión pacífica ~~protesta~~ y que se deje de intimidar a los trabajadores;
- b) expresa profunda preocupación por los acontecimientos ocurridos en particular desde el 1.º de febrero y solicita a las autoridades militares que

- respeten la voluntad del pueblo ~~cumplan~~ y las ~~normas~~ instituciones y procesos democráticos, y restauren el Gobierno democráticamente elegido;
- c) expresa grave preocupación por la detención, la intimidación, ~~y las amenazas y los actos de violencia~~ sufridos por sindicalistas, así como por la ilegalización de 16 organizaciones sindicales, y solicita a las autoridades militares que cesen de inmediato en tales actividades, y pongan en libertad a los sindicalistas detenidos por participar pacíficamente en actividades de protesta y retiren las acusaciones presentadas contra ellos;
 - d) expresa grave preocupación por las medidas u órdenes dictadas ~~desde el 1.º de febrero de 2021~~ mediante las cuales se coartan las libertades de expresión y de reunión pacífica, recordando que las libertades de reunión pacífica, opinión y expresión son esenciales para el ejercicio de la libertad sindical y de asociación. Solicita que esas medidas u órdenes sean revocadas de inmediato y que se garantice la libertad de los interlocutores sociales para ejercer sus funciones sin sufrir amenazas de intimidación o daños;
 - e) reafirma que todos los Estados Miembros tienen la obligación de aplicar íntegramente, tanto en la legislación como en la práctica, los convenios que hayan ratificado voluntariamente y que, por lo tanto, Myanmar tiene la obligación de cumplir sin reservas el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Insta a Myanmar a velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio núm. 87 y por que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer sus derechos sindicales y de asociación ~~con~~ en un clima de ~~plena~~ libertad y seguridad, ~~y en un clima~~ exento de violencia y detenciones arbitrarias;
 - f) solicita que, ~~una vez restaurado el Gobierno democráticamente elegido~~, se enmienden sin demora la Ley de Empleados de la Administración Pública, la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales y la Ley de Organizaciones Sindicales, de suerte que se ajusten a lo dispuesto en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por medio de consultas tripartitas apropiadas;
 - g) insta a Myanmar a que respete y proteja el estatus de la Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar (OIT-Yangón) y de todo el personal de la OIT en Myanmar, y a que se abstenga de incurrir en injerencias indebidas en sus actividades, en conformidad con los principios, en virtud de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados de 21 de noviembre de 1947; ~~y~~
 - h) ruega a la Oficina que informe al Consejo de Administración sobre las medidas adicionales que la OIT puede adoptar para promover el restablecimiento de los derechos de los trabajadores, e
 - ~~h)i)~~ ruega al Director General que informe al Consejo de Administración, en su 342.^a reunión (junio de 2021), de la evolución de la situación imperante en Myanmar.

513. El Presidente señala que las enmiendas y las subenmiendas presentadas por los Estados Unidos no se examinarán si no cuentan con el apoyo de otro grupo u otro miembro del Consejo de Administración.

514. Un representante del Director General (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) informa de los eventos ocurridos después del periodo que cubre la adenda, es decir, después del 8 de marzo de 2021, y declara que, desde esa fecha, las Naciones Unidas han comunicado la muerte de 211 personas, incluidos niños de apenas 14 años. Al menos 2 400 personas han sido detenidas cuando participaban en manifestaciones pacíficas, y se han multiplicado los casos de violencia sexual contra las mujeres. Según los medios de comunicación, siguen las protestas y la resistencia, y según las Naciones Unidas, decenas de miles de personas han huido de la región de Yangón. En seis municipios, donde residen varios miembros del personal de la OIT, se ha impuesto la ley

marcial. Se informa además de que el sistema de salud pública está colapsado, la asistencia a los pacientes de COVID-19 se ha suspendido y las fuerzas de seguridad están ocupando varios hospitales. Como consecuencia de la actual crisis bancaria, se han congelado las cuentas bancarias de la OIT y se ha interrumpido el funcionamiento de las cadenas de suministro y la logística en todo el país. Por otra parte, el Programa Mundial de Alimentos habla de una incipiente crisis alimentaria.

- 515.** Se ha informado del enjuiciamiento militar de 23 tipos de delitos y de la imposición de sanciones severas contra los civiles que participan en manifestaciones. Los medios de comunicación señalan el incendio de varias fábricas de Yangón. La OIT ha sido informada de la detención de trabajadores que acudían a cobrar su salario y que fueron cargados en camiones; también se le ha comunicado que los dirigentes sindicales deben esconderse para no ser detenidos por participar en las protestas. Los mandantes de la OIT y, en particular, los sindicatos, informan de numerosos casos de detención o intimidación de sus afiliados, lo cual indica que la situación ha empeorado desde la publicación de la adenda. La OIT seguirá manteniéndose al tanto de las novedades que se produzcan y mantiene un contacto diario con su personal —y frecuente con los mandantes— en el país, quienes esperan manifestaciones de apoyo por parte del Consejo de Administración.
- 516. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara, sobre una cuestión de orden, que su grupo no reconoce que la persona designada para hacer uso de la palabra en nombre del Gobierno de Myanmar tenga calidad para representar al Gobierno legítimo de Myanmar, elegido libremente en noviembre de 2020.
- 517. Una representante del Gobierno de Myanmar** destaca la cooperación de su país con la OIT en las cuestiones relacionadas con el trabajo en lo que respecta a sus nacionales que trabajan dentro y fuera del país. El PTDP, firmado en septiembre de 2018, ha dado lugar a la creación, en febrero de 2020, del Comité nacional sobre el establecimiento del mecanismo nacional de presentación de quejas sobre trabajo forzoso. Se está reformando la legislación laboral con la ayuda de los interlocutores sociales y los asociados para el desarrollo, incluida la OIT, y se está manteniendo una discusión tripartita sobre el proyecto de ley de organizaciones sindicales y de empleadores.
- 518.** La declaración de la OIT sobre Myanmar publicada el 23 de febrero de 2021 es sesgada y se basa en alegaciones poco fiables que y carentes de fundamento. Debería respetarse la solicitud de protección de los trabajadores que no participan en el movimiento de desobediencia civil y que desean trabajar en paz. La Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar podría comunicarse con el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población sobre las alegaciones de registros puerta a puerta efectuados por la policía y militares en los domicilios de sindicalistas.
- 519.** Por lo que respecta al contenido del informe de situación de la Oficina, la oradora dice que si el Tatmadaw (ejército) asumió, el 1.º de febrero de 2021, responsabilidades estatales de conformidad con los artículos 417 y 418, a), de la Constitución de 2008 fue porque la Comisión Electoral de la Unión no lograba resolver las irregularidades advertidas en las elecciones generales multipartido del 8 de noviembre de 2020. El Consejo de Administración Estatal se ha comprometido expresamente a restaurar el sistema democrático y a velar por la transición democrática con arreglo a la Constitución. Las manifestaciones pacíficas han degenerado en disturbios y en acciones de multitudes organizadas deseosas de atizar el movimiento de desobediencia civil mediante la coerción y la intimidación. El 8 de febrero se impuso en algunas ciudades la aplicación del artículo 144 del Código de Procedimiento Penal; las autoridades están haciendo frente a los disturbios con arreglo a la legislación y la práctica nacionales. Algunos

funcionarios públicos han cesado en sus funciones a causa de amenazas, pese a su obligación de servir a los Gobiernos sucesivos. Se están tomando medidas legales contra quienes amenazan a los funcionarios públicos en menoscabo de la paz y la seguridad.

- 520.** En virtud de la Ley de Organizaciones Sindicales de 2011, los empleados deben registrarse para constituir organizaciones de trabajadores. Por ese motivo, en febrero de 2021 se ilegalizaron 16 organizaciones que no estaban registradas.
- 521.** En lo que respecta a la congelación temporal de la cuenta bancaria de la OIT en Myanmar, el Banco Central de Myanmar está mejorando su sistema de pago electrónico. Para llevar a cabo sus operaciones de asistencia humanitaria o al desarrollo, las organizaciones de las Naciones Unidas tienen la posibilidad de transferir fondos mediante giros o cheques bancarios, y el Gobierno propiciará este proceso en coordinación con el banco.
- 522.** A finales de 2020, más de 8 000 marinos de Myanmar regresaron a su país por vuelos de rescate o chárter, y otros 45 marinos de buques abandonados lograron volver a Myanmar con la ayuda del Gobierno y de otras organizaciones competentes. En febrero de 2021, más de 1 000 trabajadores migrantes de Myanmar regresaron en barco desde Malasia y 70 pescadores que habían quedado atrapados en las Islas Andamán fueron repatriados en barco el pasado mes de marzo.
- 523.** Myanmar afronta retos complejos y necesita comprensión y un apoyo constructivo para poder fomentar y proteger los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Myanmar sigue resuelto a seguir colaborando con la OIT, de conformidad con las leyes vigentes y las prioridades y necesidades nacionales. La oradora insta a la Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar a cooperar más estrechamente con el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población para evitar malentendidos y mejorar la situación de los trabajadores y empleadores de Myanmar.
- 524. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que su grupo está consternado por el hecho de que los militares hayan echado por tierra diez años de progreso hacia un Gobierno democrático en Myanmar. Encomia el llamamiento urgente y acertado que el Director General emitió en febrero para solicitar la restauración del orden democrático y del Gobierno civil, y para reivindicar el derecho de protesta pacífica para los trabajadores. En una democracia, el fraude electoral debería enjuiciarse ante los tribunales o mediante otros procesos de resolución de litigios civiles. La Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), que es la organización más representativa de los trabajadores del país, denunció inmediatamente el golpe de Estado militar, se retiró de todos los mecanismos tripartitos y se unió al movimiento de desobediencia civil; también instó a que se sancionara con todo el peso de la ley a los militares que se negaran a restaurar la democracia en el país. La oradora solicita que se devuelva inmediatamente el poder al Comité de Representación de la Pyidaungsu Hluttaw, que representa a los miembros elegidos del Parlamento.
- 525.** Cientos de personas han sido detenidas y retenidas por participar en el movimiento de desobediencia civil. El 14 de marzo, el ejército ocupó la zona industrial de Hlain Tharyar, un bastión del sindicalismo, y abrió fuego contra los manifestantes. Entre las personas que murieron en las protestas ocurridas en todo el país había dos dirigentes sindicales. También se dirigieron ataques, en ocasiones mortíferos, contra locales sindicales y el domicilio de dirigentes sindicales. El ejército ha declarado ilegales al menos 16 sindicatos y ha tomado represalias contra los trabajadores en huelga; varios empleados del sector privado han quedado despedidos. Según informaciones recientes, entre el 14 y el 18 de marzo, se incendiaron al menos 10 fábricas cuyos empleados estaban sindicados y se

mató por disparo a 223 trabajadores. Su grupo teme además que aumente el trabajo forzoso con la intensificación del control militar y el recrudecimiento del conflicto.

- 526.** Los Gobiernos deben actuar inmediatamente y abstenerse de financiar este golpe de modo indirecto. Deben redoblar esfuerzos para restaurar el Gobierno civil constituido a raíz de las elecciones nacionales de 2020 y apoyar a los manifestantes que luchan para ello. Se deberían imponer sanciones económicas generales, tal como lo solicita el pueblo de Myanmar.
- 527.** Los empleadores y los trabajadores no deberían limitarse a expresar preocupación y a no reunirse con las autoridades militares, sino que además deberían abstenerse de ejercer represalias contra los trabajadores. Solo una empresa multinacional parece haber suspendido sus actividades en el país. Las empresas extranjeras deben cumplir sus obligaciones derivadas del deber de diligencia y, por ende, indicar sin ambages que subordinan el mantenimiento de su actividad y su inversión en el país a que este respete los derechos humanos y laborales y restaure en breve el Gobierno civil.
- 528.** Myanmar debe velar por que los marinos afectados por la crisis actual sean repatriados de forma segura, con arreglo a las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). El Grupo de los Trabajadores apoya las orientaciones del equipo de las Naciones Unidas en el país sobre la colaboración con Myanmar en el contexto actual; coincide en que la OIT debería seguir las orientaciones y continuar únicamente las actividades que cumplan al menos uno de los criterios enumerados en el párrafo 29 de la adenda del informe de situación. Tras manifestar su solidaridad con el personal de la OIT en Myanmar, la oradora insta a que no se escatimen esfuerzos para garantizar la seguridad de todo el personal, sin excepción. Profundamente preocupada por la congelación de las cuentas bancarias de la OIT, exhorta a Myanmar a proteger el estatus de la OIT en virtud de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas. Considerando el deterioro de la situación de los derechos humanos y laborales en Myanmar, el trato que ha recibido la OIT y el elevado riesgo de trabajo forzoso en el país, no existen perspectivas de progreso en términos de trabajo decente en Myanmar ni oportunidades de diálogo significativo y equitativo. El ejército debe poner fin a la violencia y dejar de disparar contra los manifestantes. Se debe poner coto al derramamiento de sangre y al terror. La junta militar debe retirarse. Ni los trabajadores de Myanmar ni el Grupo de los Trabajadores de la OIT reconocen al Gobierno militar.
- 529.** El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada y subenmendada por los Estados Unidos, excepto la subenmienda al apartado f). A ese respecto, aunque coincide en que las leyes deberían modificarse mediante consultas tripartitas, conviene recordar que los sindicatos se han retirado de todos los órganos tripartitos y que diversos dirigentes sindicales permanecen ocultos. No será pues posible celebrar un verdadero proceso de consulta hasta la restauración efectiva del Gobierno elegido democráticamente. Su grupo prefiere por tanto la enmienda al apartado f) inicialmente propuesta por los Estados Unidos.
- 530.** El Grupo de los Trabajadores no puede apoyar las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores. Resulta extremadamente preocupante que el Grupo de los Empleadores pueda cuestionar el concepto de democracia como principio básico de la OIT. De hecho, según se indica en la Declaración del Centenario, la experiencia del siglo pasado ha confirmado que es fundamental que los Gobiernos y los representantes de los empleadores y los trabajadores adopten medidas duraderas y concertadas en aras de la justicia social y la democracia, así como de la promoción de una paz universal y

duradera. El Grupo de los Empleadores debería haberse centrado más bien en fortalecer el potencial de las empresas para paliar la situación terrible que atraviesa Myanmar.

- 531. El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que su grupo comparte la preocupación manifestada por la comunidad internacional por el pueblo de Myanmar. Las conclusiones del informe de situación, y más en particular las reflejadas en los párrafos 15 a 31, son inquietantes, y su grupo da las gracias al personal de la OIT que trabaja sobre el terreno. Pese a los avances logrados años atrás en Myanmar, entre ellos, la eliminación del trabajo forzoso, la aplicación del procedimiento de examen de quejas y el PTDP, y la atención conferida a la cuestión por el Consejo de Administración, la situación imperante en el país amenaza el principio esencial de la OIT de las libertades sindical y de asociación. El derecho de organizarse y de constituir organizaciones de empleadores y de trabajadores es un requisito previo para lograr la paz social y un elemento fundamental de la libertad de expresión. El Grupo de los Empleadores apoya firmemente los principios y derechos básicos de la OIT e insta al Gobierno de Myanmar a que respete plenamente la libertad sindical y de asociación. El deterioro de la situación repercute también en las actividades del sector privado y en la inversión directa. También se necesitan medidas prudentes para preservar los medios de subsistencia y el empleo, que es la base de un Gobierno sólido y una participación activa en el sistema internacional.
- 532.** En referencia a las enmiendas al proyecto de decisión presentadas por su grupo, el orador señala que, respecto a la propuesta de suprimir el apartado *a)*, su grupo no fue consultado sobre las dos declaraciones presentadas por el Director General en febrero de 2021. Las enmiendas propuestas al apartado *b)* se inspiran en la Declaración de 1998 y en la Declaración del Centenario. En estos dos apartados, la referencia a la restauración del Gobierno democráticamente elegido rebasa el ámbito del mandato de la OIT. Su grupo no se opone a que se incluyan referencias a la importancia que reviste la democracia para la libertad sindical y de asociación en el contexto del artículo 26 de la Constitución de la OIT o de los casos u otras decisiones del Comité de Libertad Sindical, pero no sucede lo mismo con el proyecto de decisión. Su grupo entiende que el Secretario General de las Naciones Unidas y el Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar están adoptando medidas graves a este respecto y presionan a favor del control democrático del país. Estas son unas acciones que el Grupo de los Empleadores respalda.
- 533.** Su grupo propone que se suprima la palabra «plena» del apartado *e)* porque ni siquiera los intercambios comerciales y los derechos de propiedad de las organizaciones representativas, que están regulados por la legislación más general, pueden ejercerse de manera irrestricta. Teniendo en cuenta esas reservas, el Grupo de los Empleadores no tiene inconveniente en aceptar el resto del texto del proyecto de decisión.
- 534. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados Miembros**, un representante del Gobierno de Alemania declara que Albania y Noruega suscriben su declaración. Tras manifestar su solidaridad con el pueblo de Myanmar, el orador condena el golpe militar y exhorta a la desescalada de la crisis y al fin inmediato del estado de excepción. Debería restaurarse el Gobierno civil legítimo y reanudarse el funcionamiento del parlamento elegido recientemente, lo cual presupone la liberación inmediata e incondicional de todos los dirigentes políticos. La represión militar y policial de las manifestaciones pacíficas son inaceptables, como también lo es el recurso a una violencia mortífera. Disparar contra civiles y personal médico sin defensa constituye una violación flagrante del derecho internacional. También se debe condenar toda violación del derecho de libertad sindical y de asociación. Se han ilegalizado sindicatos y organizaciones de trabajadores, lo cual ha dejado a muchos trabajadores vulnerables sin representación. Se han suspendido el foro nacional de grupos interesados sobre el

trabajo decente y la reforma de la legislación laboral y, con ello, la cooperación y las relaciones tripartitas.

- 535.** La Unión Europea y sus Estados Miembros condenan los ataques y los actos de intimidación contra el personal de la OIT en Myanmar. La Unión Europea está dispuesta a colaborar con los asociados para restaurar la democracia, el Estado de derecho y la buena gobernanza en Myanmar, y apoya sin reservas los esfuerzos continuos del Enviado Especial del Secretario General de las Naciones Unidas a Myanmar con este fin. Su grupo está dispuesto a adoptar medidas restrictivas contra las personas directamente responsables, sin que ello perjudique al pueblo de Myanmar y, en particular, a los más vulnerables. Aunque deben defenderse los derechos de los trabajadores y, concretamente, la libertad sindical, se están socavando los avances logrados en este sentido. No debe obstaculizarse el acceso humanitario y debe garantizarse el estatus protegido de las misiones internacionales en Yangón. La Unión Europea apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada y posteriormente subenmendada por los Estados Unidos.
- 536. Hablando en nombre del Canadá y el Reino Unido,** una representante del Gobierno del Canadá acoge con satisfacción la información actualizada sobre los últimos acontecimientos ocurridos en Myanmar, en particular sobre las repercusiones que el golpe de Estado militar tiene en los mandantes de la OIT y en la acción de la Organización en el país. Condena la detención de los líderes de la oposición política y deplora el uso creciente de la fuerza contra los trabajadores que tratan de participar en protestas pacíficas, así como los actos de acoso e intimidación dirigidos contra los sindicalistas, los trabajadores y los empleadores que pretenden ejercer su derecho de libertad sindical y de asociación. Esos actos son fundamentalmente incompatibles con la democracia.
- 537.** Los Gobiernos del Canadá y del Reino Unido, que han anunciado sanciones específicas contra nueve oficiales de las fuerzas armadas de Myanmar, expresan su solidaridad con el pueblo de ese país e instan a los militares a actuar con moderación, a poner en libertad a las personas detenidas arbitrariamente y a respetar los procesos democráticos. Las crisis son terreno abonado para las prácticas de contratación poco escrupulosas, el trabajo forzoso y la trata de personas. Los militares deben abstenerse de incurrir en injerencias indebidas en las actividades de la OIT y deben permitir a la Oficina y a los interlocutores sociales ejercer sus funciones sin exponerse a amenazas de intimidación o daños. El Canadá y el Reino Unido apoyan el proyecto de decisión con las enmiendas y posteriores subenmiendas propuestas por los Estados Unidos, pero no respaldan las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
- 538. Hablando en nombre de Australia y de Nueva Zelandia,** una representante del Gobierno de Australia expresa su profunda preocupación por la escalada de la violencia y el aumento del número de víctimas mortales en Myanmar, y condena el uso de la fuerza letal y de la violencia contra los civiles. Asimismo, insta a las fuerzas de seguridad a que actúen con moderación, se abstengan de responder con violencia a las protestas pacíficas y entablen diálogos destinados a restaurar el régimen civil. Myanmar debe respetar los valores fundamentales de la OIT de libertad sindical y el derecho de sindicación, así como cumplir las obligaciones derivadas de los convenios de la OIT y cesar en la práctica de la violencia y la detención arbitraria. La oradora agradece a la Oficina su continua vigilancia y presentación de informes con respecto a esa situación y suscribe el proyecto de decisión tal como fue enmendado y como fue subenmendado después por los Estados Unidos.
- 539. Un representante del Gobierno del Japón** expresa su profunda preocupación por la situación en Myanmar. El ejército debe cesar de inmediato en la violencia contra los

civiles, poner a todos los detenidos en libertad, incluida la Consejera de Estado Daw Aung San Suu Kyi, y restablecer la democracia cuanto antes. Además, debe permitirse a los trabajadores y a los empleadores desempeñar sus funciones sin sufrir amenazas de intimidación o daños, así como ejercer su derecho de libertad sindical y de asociación en un clima exento de violencia y detenciones arbitrarias. El Consejo de Administración debe seguir de cerca la evolución de los acontecimientos en Myanmar. La Oficina debe informar al Consejo de Administración al respecto en su próxima reunión. El Japón apoya el proyecto de decisión original.

- 540. Un representante de los Estados Unidos** dice que atacar la democracia equivale a atacar los valores básicos de la OIT. La situación en Myanmar impide que se ejerzan los derechos humanos y laborales fundamentales. El ejército debe abandonar el poder y respetar la voluntad del pueblo. Las repercusiones que el golpe de Estado está teniendo en los trabajadores y los sindicatos son muy preocupantes. Los ataques contra los manifestantes, líderes sindicales y trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, son inaceptables. El orador elogia a los trabajadores que participan en protestas pacíficas y a los empleadores que se movilizan para proteger sus derechos. Además, acoge con satisfacción las declaraciones de la Oficina formuladas en febrero de 2021 y señala que apreciaría disponer de información adicional sobre las medidas que la Oficina podría adoptar para apoyar el restablecimiento de los derechos de los trabajadores.
- 541.** Por lo que se refiere al proyecto de decisión propuesto por la Oficina, el Gobierno de los Estados Unidos ha presentado varias enmiendas y posteriores subenmiendas destinadas, en general, a aumentar la repercusión de la decisión, utilizando, entre otras cosas, una terminología ampliamente comprendida y aceptada en el sistema de las Naciones Unidas. Así pues, varias de las propuestas permiten ajustar el texto a lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Esas modificaciones concuerdan en gran medida con el contenido de una resolución sobre Myanmar que se presentará al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su próximo periodo de sesiones. Varias de las demás propuestas conciernen a la precisión jurídica. La adición, en el apartado c), de las referencias para condenar los actos de violencia sufridos por sindicalistas y para solicitar que se pongan en libertad a los sindicalistas detenidos se explica por sí sola. En el apartado f), la principal preocupación del Gobierno de los Estados Unidos es la retirada de diversas organizaciones sindicales del Foro Nacional de Diálogo Tripartito, con lo cual queda descartada la posibilidad de mantener una consulta tripartita. La solicitud de que se enmiende «sin demora» la ley sugiere que se está animando al gobierno militar a actuar sin la participación de los sindicatos; mediante la subenmienda propuesta se aclara que la legislación laboral solo debe modificarse por medio de consultas tripartitas. Con respecto al apartado g), en la subenmienda propuesta se mantiene la referencia a la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados, pero se elimina cualquier alusión a las obligaciones de Myanmar en virtud de esa convención, ya que el país no es Estado parte en ella. En cuanto a la adición del nuevo apartado h), en el que se ruega a la Oficina que informe al Consejo de Administración sobre las medidas adicionales que la OIT puede adoptar para promover el restablecimiento de los derechos de los trabajadores, los Estados Unidos agradecerían recibir sugerencias de medidas concretas.
- 542. Un representante del Gobierno de Suiza** afirma que su Gobierno está profundamente preocupado por los recientes sucesos ocurridos en Myanmar y condena el golpe de Estado militar y el uso de la violencia por las fuerzas de seguridad. Considera que deben reanudarse de inmediato el diálogo y los procesos democráticos y que la Enviada Especial del Secretario General de las Naciones Unidas a Myanmar puede desempeñar un papel fundamental en esa tarea. Los acontecimientos recientes ponen en grave

peligro los progresos realizados en los últimos años, en particular en lo que respecta a los derechos laborales fundamentales. Todas las partes deben abstenerse de ejercer actos de violencia e intimidación y respetar los derechos fundamentales, incluidos la libertad de expresión y el derecho de reunión pacífica, que guardan una estrecha relación con la libertad sindical y el derecho de sindicalización. Los empleadores y los trabajadores deben poder ejercer esos derechos en condiciones de protección y seguridad plenas. Se han vulnerado los derechos sindicales y se ha restringido la libertad de comunicación con el bloqueo selectivo del acceso a Internet. El equipo de la OIT en Myanmar puede desempeñar una función crucial en el fomento del desarrollo socioeconómico nacional, de acuerdo con las orientaciones impartidas por el equipo de las Naciones Unidas en el país; por lo tanto, el ejército debe concederle la libertad total para cumplir su mandato sin interferencia alguna. Suiza apoya al pueblo de Myanmar en su búsqueda por restablecer la paz y cree firmemente que la cooperación internacional es fundamental para ello. El Gobierno de Suiza respalda el proyecto de decisión con las enmiendas y posteriores subenmiendas propuestas por los Estados Unidos.

- 543. Un representante del Gobierno de China** señala que Myanmar ha seguido fortaleciendo su colaboración con la OIT con respecto al PTDP en ámbitos como la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la respuesta a la COVID-19, la creación de empleo, la adquisición de competencias y la eliminación del trabajo infantil. Entre los progresos positivos que se han logrado cabe citar la disminución del número de quejas sobre trabajo forzoso recibidas por la Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar en 2020 en comparación con años anteriores y la reducción del reclutamiento de menores por el ejército. Asimismo, se han organizado reuniones técnicas para debatir sobre la reforma de la legislación laboral. Las autoridades de Myanmar deben prestar la debida atención a las observaciones y recomendaciones formuladas por la Oficina y los interlocutores sociales a fin de avanzar en dicha reforma, con el apoyo de la OIT.
- 544. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** indica que el propósito de la discusión es evaluar el cumplimiento de las obligaciones que Myanmar ha adquirido en el seno de la OIT, no examinar su situación política interna. Las autoridades de Myanmar han adoptado constantemente medidas destinadas a mejorar el sistema social y de relaciones laborales, y se han realizado evidentes progresos en la aplicación del PTDP y la eliminación del trabajo forzoso. Cabe señalar que, pese a las dificultades derivadas de la pandemia de COVID-19, la reforma de la legislación laboral de Myanmar sigue en curso y se ha ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). También es de destacar el establecimiento de un mecanismo nacional de presentación de quejas. El orador agradece además la contribución de la OIT a esos logros. Los problemas señalados en el informe demorarán en resolverse, pero las autoridades han adoptado medidas prácticas para reafirmar su empeño en cooperar con la OIT. La comunidad internacional debe reconocer los progresos realizados y prestar el apoyo necesario. El Consejo de Administración no debería seguir examinando la cuestión.
- 545. El Director General**, en respuesta a algunos comentarios formulados en apoyo de las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores, indica, en relación con sus dos declaraciones de febrero de 2021, que las pronunció en virtud de las prerrogativas y facultades que le confieren su calidad de Director General, para responder a una situación que exige una reacción urgente; añade que dichas declaraciones se ajustaban a las circunstancias. La sugerencia de que esas declaraciones y algunos aspectos del proyecto de decisión original, que se refieren a cuestiones de proceso democrático, sobrepasan el ámbito de competencia de la OIT es sorprendente y preocupante. En diversas resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo y decisiones de los órganos de control de la OIT ha quedado claro que el mandato y la labor de la OIT están

íntimamente relacionados con los asuntos inherentes a la democracia y requieren una implicación en esa esfera. La Memoria del Director General presentada a la 79.^a reunión (1992) de la Conferencia, titulada *La democratización y la OIT*, ahonda en esa cuestión. Por otra parte, a lo largo de los años, las declaraciones formuladas ante la Conferencia por representantes gubernamentales de alto nivel, como el Presidente Mandela en 1990, Aung San Suu Kyi en 2012 y el Presidente Santos de Colombia en 2018, dejaron bien sentado que las responsabilidades de la OIT abarcan las esferas a que se refiere el proyecto de decisión hoy sometido a examen del Consejo de Administración. El Director General estima que apartarse de ese principio y de esa historia de logros de la OIT sería preocupante, por lo que espera que el Grupo de los Empleadores pueda reconsiderar su intención de rechazar los principios y las prácticas que la OIT ha seguido durante 100 años.

546. Una representante del Gobierno de Myanmar da las gracias a los participantes en el debate por sus manifestaciones de aliento y su continuo apoyo, así como por sus expresiones de preocupación por la situación actual en Myanmar. También agradece al Director General sus comentarios. La comprensión y cooperación constructiva de la comunidad internacional y la colaboración entre el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población con la Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar contribuirán en gran medida a mejorar la situación que atraviesan los trabajadores y empleadores de Myanmar. No se escatimarán esfuerzos para seguir cooperando con la OIT.

547. La portavoz del Grupo de los Trabajadores pide al Grupo de los Empleadores que retire su enmienda, pues no ha recibido el apoyo de los demás mandantes. Es muy preocupante que el Grupo de los Empleadores proponga que se elimine el apartado en el que se refrenda la posición clara y completamente acertada del Director General respecto a la restauración del orden democrático y del régimen civil. Incluso se acogería con satisfacción que el Director General empleara una formulación más energética. En cuanto al comentario del Grupo de los Empleadores sobre la limitación del ámbito de competencia de la OIT, la oradora recuerda que el Comité de Libertad Sindical ha considerado que el sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales. Además, no cabe duda de que actualmente Myanmar experimenta una situación de régimen militar que impide a los sindicatos o las empresas ejercer la libertad sindical y la libertad de asociación. Por lo que respecta a las referencias a los progresos realizados en relación con el PTDP en Myanmar y a otras cuestiones clave, es imposible saber si proseguirán los avances logrados antes del golpe de Estado, en particular teniendo en cuenta los recientes informes sobre vulneraciones de los derechos sindicales y el aumento de la probabilidad del trabajo forzoso. El Grupo de los Trabajadores reitera su apoyo al proyecto de decisión con las enmiendas propuestas por el Gobierno de los Estados Unidos y expresa que prefiere la enmienda original del apartado f) propuesta por dicho Gobierno.

548. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos toma nota de las expresiones de apoyo en favor de las enmiendas propuestas por su Gobierno y acepta la preferencia del Grupo de los Trabajadores por la enmienda original del apartado f) del proyecto de decisión.

549. El Presidente declara que, habida cuenta del apoyo manifestado por una gran mayoría de los oradores en favor de las enmiendas propuestas por el Gobierno de los Estados Unidos y de la gravedad de la situación imperante en Myanmar, el Consejo de Administración puede aprobar el proyecto de decisión.

- 550. Un representante del Gobierno del Japón** manifiesta que, aunque en su declaración ha indicado que apoya el proyecto de decisión original, no tenía la intención de oponerse a que prosiguiera la discusión.
- 551. El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que existe un acuerdo entre los miembros de la Mesa para intentar lograr un consenso y que, por lo tanto, el Grupo de los Empleadores desea que prosiga el debate en vez de que se adopte una decisión por mayoría.
- 552. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que el Consejo de Administración busca en general el consenso, pero que el Grupo de los Empleadores está cuestionando precisamente el punto en el que los demás mandantes concuerdan.
- (El Consejo de Administración retoma el examen del punto en una sesión ulterior).*
- 553. El portavoz del Grupo de los Empleadores**, tras felicitar al Presidente por su coherente adhesión a las normas aplicables al Consejo de Administración, según las cuales se debe hacer todo lo posible por alcanzar un consenso, declara que el debate tenso y, en particular, el tono y el planteamiento acusador adoptados por la portavoz del Grupo de los Trabajadores frente al Grupo de los Empleadores, han desviado la atención de los asuntos graves y urgentes que se están examinando. El Grupo de los Empleadores no tolerará tentativas de invocar superioridad moral alguna en materia de democracia después de haber padecido los efectos de la debilidad manifestada por otros grupos ante casos pasados de opresión antidemocrática.
- 554.** Es de lamentar que el Director General haya acusado al Grupo de los Empleadores de desvincularse de los principios democráticos, cuando la posición matizada del grupo se refiere obviamente a la buena gobernanza respecto a las declaraciones que ha pronunciado. Como líder de la Organización, el Director General debería buscar el consenso en lugar de ahondar la división. El Grupo de los Empleadores tiene en la OIT un nutrido historial de defensa de los principios democráticos, especialmente en el Comité de Libertad Sindical y en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en algunos casos sin el respaldo del Grupo de los Trabajadores. El orador insta al Consejo de Administración a no malinterpretar la postura de su grupo, debida esencialmente a que, hasta ahora, el Consejo de Administración nunca se ha referido al concepto de restauración democrática en sus decisiones. Por ello, el Grupo de los Empleadores ha propuesto enmiendas en que se mencionan, en cambio, las instituciones y los principios democráticos aplicando el lenguaje utilizado en la Declaración de 1998 y en la Declaración del Centenario. Las enmiendas también tienen por objeto abundar enérgicamente en el sentido de la declaración del Secretario General de las Naciones Unidas para que se ponga fin a la violencia. Es capital que el Consejo de Administración apunte a prestar un apoyo efectivo a los empleadores, los trabajadores, los sindicatos libres y las organizaciones de empleadores en Myanmar, donde se cuestionan la libertad de asociación y la libertad sindical. A este respecto, el orador reitera que su grupo respalda los esfuerzos considerables de la Oficina de la OIT en Myanmar.
- 555.** Considerando que la situación es extremadamente grave y que se requiere un esfuerzo conjunto, su grupo no tiene inconveniente en apoyar el proyecto de decisión en su versión enmendada por los Estados Unidos. La actuación del Consejo de Administración en este caso sentará precedente y se deberá actuar en consecuencia y con coherencia en los casos similares que puedan presentarse en el futuro.
- 556. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra que el Grupo de los Empleadores reconozca la importancia de expresarse al unísono y con vigor sobre la situación imperante en Myanmar, y agradece que acepte las propuestas presentadas al Consejo

de Administración. El hecho de que se haya omitido actuar en el pasado no implica que proceda persistir en la inacción. Las situaciones únicas requieren respuestas únicas. En el contexto particular de Myanmar, es importante que el Consejo de Administración aluda expresamente a la restauración del orden democrático. La oradora y su homólogo del Grupo de los Empleadores seguirán exigiéndose en el futuro mutua coherencia y adhesión a los principios. La oradora y su grupo manifiestan su solidaridad con el Presidente de la CTUM, con 25 de los dirigentes sindicales «buscados» por el régimen militar, y con todos los demás compañeros sindicales que son perseguidos por sus actividades sindicales. El Grupo de los Trabajadores permanece a su lado y desea garantizarles que la OIT actuará de consuno y por unanimidad.

557. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos agradece los comentarios del Grupo de los Empleadores y declara que, al existir aparentemente una preferencia general por la redacción original de la enmienda de su delegación al apartado f), desea retirar la subenmienda y restablecer la enmienda propuesta: «una vez restaurado el Gobierno democráticamente elegido».

558. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, una representante del Gobierno de Alemania declara que, Montenegro, Albania y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea, que condena el golpe militar en Myanmar y solicita la desescalada inmediata de la crisis, está dispuesta a trabajar con todos los actores que deseen verdaderamente apoyar la democracia, el Estado de derecho y la buena gobernanza, y a garantizar el respeto de los derechos humanos, en particular los derechos laborales y las libertades fundamentales. La Unión Europea respalda el proyecto de decisión en su versión enmendada y posteriormente subenmendada por los Estados Unidos.

559. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia declara que, si bien los obstáculos ralentizan el ritmo de los cambios en Myanmar, no falta voluntad política. Las autoridades procuran superar las trabas que se les presentan e introducir las reformas laborales necesarias en un proceso continuo y evolutivo que refleje las necesidades de la economía y de la sociedad nacionales. La comunidad internacional debe reconocer estos avances y prestar el apoyo necesario, máxime teniendo en cuenta las dificultades añadidas que plantea la pandemia de COVID-19.

560. Una representante del Gobierno de Myanmar agradece el apoyo expresado por la delegación de la Federación de Rusia. Manifiesta el deseo sincero de que la situación imperante en Myanmar mejore rápidamente. La cooperación continua y constructiva de la OIT y de la comunidad internacional revestirá suma importancia para los trabajadores y los empleadores de Myanmar. Su Gobierno se compromete a seguir cooperando con la OIT para promover y proteger los derechos laborales en Myanmar.

Decisión

561. El Consejo de Administración:

- a) refrenda las declaraciones del Director General pronunciadas los días 10 y 23 de febrero de 2021, en las que se solicita que se restauren el orden democrático y el régimen civil en Myanmar, que se permita tanto a los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, como a los empresarios ejercer su derecho de reunión pacífica y que se deje de intimidar a los trabajadores;**
- b) expresa su profunda preocupación por los acontecimientos ocurridos en particular desde el 1.º de febrero y solicita a las autoridades militares que**

respeten la voluntad del pueblo y las instituciones y procesos democráticos y restauren el Gobierno democráticamente elegido;

- c) expresa su grave preocupación por la detención, la intimidación, las amenazas y los actos de violencia sufridos por sindicalistas, así como por el anuncio de la ilegalización de 16 organizaciones sindicales, y solicita a las autoridades militares que cesen de inmediato en tales actividades, pongan en libertad a los sindicalistas detenidos por participar pacíficamente en actividades de protesta y retiren las acusaciones presentadas contra ellos;
- d) expresa su grave preocupación por las medidas u órdenes dictadas mediante las cuales se coartan las libertades de expresión y de reunión pacífica, recordando que las libertades de reunión pacífica, opinión y expresión son esenciales para el ejercicio de la libertad sindical y de asociación. Solicita que esas medidas u órdenes sean revocadas de inmediato y que se garantice la libertad de los interlocutores sociales para ejercer sus funciones sin sufrir amenazas de intimidación o daños;
- e) reafirma que todos los Estados Miembros tienen la obligación de aplicar íntegramente, tanto en la legislación como en la práctica, los convenios que hayan ratificado voluntariamente y que, por lo tanto, Myanmar tiene la obligación de cumplir sin reservas el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Insta a Myanmar a velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio núm. 87 y por que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer sus derechos sindicales y de asociación en un clima de libertad y seguridad exento de violencia y detenciones arbitrarias;
- f) solicita que, una vez restaurado el Gobierno democráticamente elegido, se enmienden sin demora la Ley de Empleados de la Administración Pública, la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales y la Ley de Organizaciones Sindicales, de suerte que se ajusten a lo dispuesto en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);
- g) insta a Myanmar a que respete y proteja el estatus de la Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar (OIT-Yangón) y de todo el personal de la OIT en Myanmar y a que se abstenga de incurrir en injerencias indebidas en sus actividades, en conformidad con los principios de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados de 21 de noviembre de 1947;
- h) ruega a la Oficina que informe al Consejo de Administración sobre las medidas adicionales que la OIT puede adoptar para promover el restablecimiento de los derechos de los trabajadores, e
- i) ruega al Director General que informe al Consejo de Administración, en su 342.^a reunión (junio de 2021), de la evolución de la situación en Myanmar.

(GB.341/INS/17 (Add. 1), párrafo 38, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

Otros asuntos

Homenaje al Vicepresidente empleador saliente del Consejo de Administración

562. La portavoz del Grupo de los Empleadores expresa su sincero y profundo agradecimiento al Sr. Mdwaba por todo el tiempo, energía y creatividad que ha dedicado al Grupo y a la OIT, y por haberse mantenido fiel a los principios de la buena gobernanza,

la integridad y la coherencia al defender las posiciones de los empleadores. Encomia su dedicación a la revitalización y transformación de la Organización y del sistema multilateral internacional en general, así como la experiencia y los valores que ha aportado a la realización de esas tareas, y que adquirió gracias a su participación en la reconstrucción de Sudáfrica tras el *apartheid*. En innumerables ocasiones ha dado muestras de valentía en las sesiones plenarias de la Organización y en el seno del Grupo de los Empleadores y ha dejado patente su capacidad para aunar voluntades en pro de una causa común. Asimismo, ha concitado la unión de los mandantes para promover el tripartismo como el mejor medio para resolver conflictos y diferencias. El Grupo de los Empleadores se ha sentido muy honrado de que el Sr. Mdwaba haya sido el primer portavoz procedente de la región de África. La oradora destaca los esfuerzos que ha desplegado el Sr. Mdwaba para modernizar la Organización sobre la base de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y la resolución conexas, para contribuir a la respuesta dada por la Organización a la crisis provocada por la COVID-19, y para asegurar el buen funcionamiento de la gobernanza de la OIT a pesar de las limitaciones que presenta un entorno virtual. Además, el Sr. Mdwaba ha desempeñado un papel pionero en el ámbito de las empresas y los derechos humanos. La OIT le estará siempre agradecida por su firme liderazgo y motivación, así como por sus contribuciones, que influirán en la labor y las actividades de colaboración de la Organización en las décadas venideras.

- 563. La Vicepresidenta trabajadora** afirma que el Grupo de los Trabajadores acogió con gran satisfacción la elección del Sr. Mdwaba, que ha sido el primer presidente de color del Grupo de los Empleadores, un signo de que el mundo está cambiando. Sin embargo, muchos miembros del Grupo de los Trabajadores consideran que los cuatro años anteriores han sido un periodo de frustración y falta de avances. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores no han conseguido resolver la cuestión del derecho de huelga —corolario de los derechos fundamentales de la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva—, que el Grupo de los Empleadores sigue negándose a reconocer. Este grupo ha convertido la cuestión del empleo precario en un tema tabú, lo que ha paralizado la necesaria labor que realiza la OIT en esta esfera y ha impedido a la Organización cumplir su mandato constitucional e implementar el Programa de Trabajo Decente. Asimismo, el Grupo de los Empleadores ha hecho oídos sordos durante años a la cuestión clave de las cadenas mundiales de suministro y su impacto en el programa de la OIT. El mundo del trabajo está en crisis y necesita que el liderazgo tripartito de la OIT lo oriente hacia el futuro, lo que implica superar las diferencias y encontrar una base común sobre la que cimentar soluciones. La oradora concluye su intervención deseando al Sr. Mdwaba todo lo mejor en su vida personal y que la sabiduría siga orientando su futura trayectoria profesional.
- 564. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental, un representante del Gobierno de Chile** da las gracias al Sr. Mdwaba por su activa participación en la Organización y, en particular, por compartir sus conocimientos y por su capacidad de diálogo y liderazgo. El Sr. Mdwaba ha sido uno de los principales impulsores del diálogo social y la colaboración con los interlocutores sociales.
- 565. Una representante del Gobierno de Lesotho** considera un honor haber trabajado con el Sr. Mdwaba, que ha hecho gala de un entusiasmo, dedicación y ética de trabajo a los que muchos aspiran. Siempre recordaremos su humor y su sabiduría.
- 566. Una representante del Gobierno del Perú** señala que el Sr. Mdwaba ha representado los intereses no solo de los empleadores sino también de África, y ha elevado el nivel del diálogo tripartito en la Organización. Le da las gracias por su excelente trabajo y, en

particular, por el apoyo prestado cuando el Gobierno del Perú ejerció la presidencia del Consejo de Administración.

- 567. Un representante del Gobierno del Brasil** expresa el reconocimiento, el aprecio y la admiración de su Gobierno por la energía y la sabiduría que ha mostrado el Sr. Mdwaba en la realización de su trabajo a lo largo de los años. A su Gobierno le ha resultado sumamente grato colaborar con el Grupo de los Empleadores en relación con numerosas cuestiones, pero también ha habido momentos de desacuerdo con este grupo, durante los cuales el Sr. Mdwaba ha desplegado su tan temido arsenal retórico. Asimismo, da las gracias al Sr. Mdwaba por el espíritu de camaradería que ha prevalecido en la sala del Consejo de Administración. Concluye su intervención deseando al Sr. Mdwaba pleno éxito en sus actividades futuras.
- 568. Un miembro empleador de Bangladesh** elogia las cualidades y los valores demostrados por el Sr. Mdwaba en la labor realizada en el seno del Grupo de los Empleadores. Ha enseñado a muchos de sus colegas lo que significa ser un miembro de un equipo y cómo poner en primer lugar el interés grupal y colectivo. Sus contribuciones sin igual han ejercido una gran influencia en el Grupo de los Empleadores.
- 569. Un miembro empleador de las Américas** expresa su reconocimiento por la labor realizada por el Sr. Mdwaba y, en particular, por los vínculos establecidos entre las regiones de las Américas y de África en el seno del Grupo de los Empleadores.
- 570. Un miembro empleador de la región de África** valora muy positivamente la dedicación y la atención al detalle del Sr. Mdwaba. Está convencido de que la sustituta del Sr. Mdwaba, la Sra. Hornung-Draus, estará a la altura de la tarea.
- 571. Un miembro empleador de Asia y el Pacífico** dice que el Grupo de los Empleadores ha tenido la suerte de contar con portavoces eficaces y estimables que han defendido sus posiciones con dignidad y distinción, y que el Sr. Mdwaba ha continuado ese legado. Ha transmitido los mensajes del Grupo sobre muchas de las principales cuestiones de política laboral y social con fidelidad, honestidad y vehemencia. Ha expresado sus opiniones con firmeza, pero también ha demostrado gran paciencia y respeto por las opiniones de los demás con el fin de alcanzar consensos.
- 572. El Director General** dice que sería prolijo enumerar cada una de las cualidades que han distinguido al Sr. Mdwaba en las tareas que ha desempeñado. Todos los miembros del Consejo de Administración, sin excepción, han sido testigos de la energía, el dinamismo y la elocuencia que ha demostrado al representar los intereses de su grupo. Él mismo ha tenido la oportunidad de trabajar con el Sr. Mdwaba en las reuniones del G20, donde a menudo se ha encargado de dirigir a los miembros del grupo Business 20, tanto en las Naciones Unidas como en su país natal, Sudáfrica. Es especialmente destacable su capacidad para establecer vínculos entre las realidades de la vida laboral local y nacional y la esfera internacional. Por lo que respecta a las actividades relacionadas con el centenario de la OIT, el Sr. Mdwaba contribuyó de manera muy importante a que la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo ejerciera el liderazgo necesario para alcanzar los resultados previstos. Sin duda alguna, la labor del Sr. Mdwaba en la OIT será muy recordada.
- 573. El Presidente**, hablando a título personal, señala que, en su opinión, el Sr. Mdwaba siempre se ha preparado a conciencia y ha expuesto sus puntos de vista con gran convicción. Valora muy positivamente su recurso al humor como mecanismo de ayuda para resolver problemas, incluso durante las tensas sesiones del Consejo de Administración, así como su espíritu de compromiso. Algunas cuestiones siguen sin resolverse, pero esto se debe a la propia naturaleza de las consultas tripartitas en la OIT.

Las cuestiones fundamentales que atañen al Grupo de los Trabajadores, el Grupo de los Empleadores y los Gobiernos siempre serán objeto de amplios debates.

574. El Vicepresidente empleador saliente da las gracias a todos por sus comentarios. Tras expresar su gratitud por el tiempo compartido con los compañeros y colegas, parafrasea un refrán de su tierra natal que dice que quienes se han reunido por alguna razón se volverán a encontrar. El tripartismo exige un profundo respeto; la falta de respeto, que lo degrada todo, se manifiesta de múltiples formas, no solo a través de la manipulación, el acoso o la violencia, sino también de la demostración de un sentimiento de «merecida» superioridad sobre otras personas. Señala que, tras haber vivido la mitad de su vida en la Sudáfrica del *apartheid* y la otra mitad en la nueva Sudáfrica, percibe ese tipo de situaciones de manera intuitiva. En tales momentos, cuando observa en otra persona tal sentimiento de superioridad, le resulta difícil mantener la calma. Recuerda las experiencias de su juventud y su infancia en circunstancias de una gran adversidad, y destaca el hecho de que muchos miembros del Consejo de Administración transitan entre el lujoso microcosmos que representa la sede de la OIT en Ginebra y otras partes del mundo donde la gente se afana por satisfacer necesidades tan básicas como la de acceder al agua potable. Tomando prestada una frase pronunciada por otro orador, afirma que los miembros del Consejo de Administración afrontan la misma tormenta, pero en barcos diferentes. Para concluir, se refiere a la marmita de tres patas tradicional de su país, que considera un buen símbolo del tripartismo: los platos que se preparan en la marmita deben cocinarse a fuego lento durante mucho tiempo, pero son, sin duda, los mejores.

575. El Presidente desea al Sr. Mthunzi Mdwaba mucho éxito en sus futuras actividades.

Observaciones finales

576. La portavoz del Grupo de los Trabajadores declara que su grupo condena, en los términos más enérgicos, el golpe de Estado dado por las autoridades militares de Myanmar el 1.º de febrero de 2021. La situación en Myanmar se agrava cada día: centenares de ciudadanos, incluidos niños, y de trabajadores que ejercían su derecho a la libertad sindical y de asociación y a la protesta pacífica han muerto y miles de ciudadanos han sido detenidos. Los nombres del Presidente de la Confederación de Sindicatos de Myanmar, antiguo miembro del Consejo de Administración, y de 25 de sus compañeros dirigentes sindicales aparecen en una lista de personas buscadas por el ejército; otros dirigentes sindicales están bajo vigilancia y muchos permanecen escondidos. La oradora elogia a los Estados y a las empresas que han suspendido sus relaciones con el ejército de Myanmar e insta a los demás Estados y empresas a que hagan lo mismo. El ejército debe cesar las matanzas y la represión de ciudadanos y poner inmediatamente en libertad a las personas encarceladas por participar en el movimiento de desobediencia civil. Su grupo apoya plenamente el llamamiento del movimiento sindical del país en favor de la vuelta a la democracia constitucional y el respeto de los resultados de las elecciones de noviembre de 2020. El Grupo de los Trabajadores acoge favorablemente la solicitud cursada por el Consejo de Administración a las autoridades militares para que respeten la voluntad del pueblo, cumplan las normas democráticas y restauren el Gobierno democráticamente elegido. Su grupo se solidariza con los miembros de los sindicatos, los trabajadores y el pueblo de Myanmar.

577. Otra cuestión apremiante a nivel mundial es la necesidad de igualdad de acceso a las vacunas como condición previa para una recuperación sostenible y socialmente justa de la pandemia de COVID-19. El Grupo de los Trabajadores hace un llamamiento a los mandantes de la OIT y a la Oficina para que aúnen esfuerzos con el fin de salvaguardar

el inalienable derecho humano a la vida y a la salud, entre otras cosas, en la formulación y la aplicación de los planes de recuperación. Las vacunas y otras medidas esenciales para salvar vidas en la pandemia constituyen un bien común de la humanidad en cuyo desarrollo se ha invertido una ingente cantidad de fondos públicos. El acceso universal, gratuito e inmediato a vacunas seguras y probadas debe ser una prioridad, junto con su justa distribución en todos los niveles de la sociedad. El Grupo de los Trabajadores se opone al nacionalismo de las vacunas. Los Gobiernos deben manifestar claramente su compromiso con el ODS 3 suspendiendo inmediatamente las patentes de las vacunas, las pruebas, los tratamientos y otras herramientas de salud pública contra la COVID-19; de hecho, ante la actual emergencia de salud pública, el Director General de la OMS ha pedido la exención de las patentes de vacunas. La tecnología y los insumos necesarios para la producción de vacunas deben transferirse a todas las regiones para que un mayor número de países puedan iniciar su propia producción de vacunas. Debe existir un acceso universal a todos los medicamentos, pruebas, equipos de protección personal, programas informáticos y otros equipos necesarios que se utilizan con fines de prevención y de tratamiento. Si no se actúa de inmediato, el acceso desigual a las vacunas agravará las desigualdades en el mundo del trabajo y entre los países y las regiones, poniendo en peligro los progresos obtenidos durante décadas en la lucha contra la reducción de la pobreza y en la promoción del trabajo decente para todos.

578. El portavoz del Grupo de los Empleadores expresa la total solidaridad de su grupo con el Grupo de los Trabajadores ante la vergonzosa situación que se vive en Myanmar. La libertad sindical y de asociación debe protegerse a toda costa.

579. Está de acuerdo en que la pandemia de COVID-19 entraña el riesgo de aumentar las desigualdades entre los países debido al acceso desigual a las medidas preventivas. Más de tres cuartas partes de las dosis de vacunas administradas hasta la fecha se concentran en solo diez países. La OMS ha pedido a los países que colaboren para acelerar la vacunación del personal sanitario y de los adultos mayores. Sin embargo, la vacunación no es el único problema. Medidas como el distanciamiento social, la higiene de las manos y el uso de mascarillas son fundamentales, pero las malas condiciones existentes en algunos lugares hacen inviables esas medidas y están convirtiendo la pandemia en una catástrofe humanitaria. El Grupo de los Empleadores pide una mayor solidaridad mundial y apoya plenamente la declaración del Director General de la OMS en el sentido de que la lucha contra la COVID-19 solo podrá ganarse con un esfuerzo mundial conjunto. La OIE ha estado muy activa desde el principio de la pandemia. El Consejo de Administración también ha propugnado que la OIT asuma un mayor liderazgo a ese respecto.

580. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental, un representante del Gobierno de Chile da las gracias al Presidente y a todos los que han hecho posible la reunión en circunstancias tan difíciles. A pesar de las legítimas diferencias de opinión entre los miembros del Consejo de Administración, este ha podido adoptar decisiones en buena medida porque ha proseguido el diálogo social con los interlocutores sociales. La labor conjunta del Consejo de Administración permitirá que la OIT siga asumiendo el liderazgo en el mundo del trabajo para lograr una recuperación más sólida.

581. El Presidente felicita a los participantes por haber alcanzado resultados en relación con todos los puntos del orden del día, incluida la decisión sobre el camino que debe seguirse en relación con un punto que llevaba mucho tiempo pendiente. Da las gracias a todos los que han participado en la sesión, en particular a quienes han compartido las responsabilidades de la presidencia.

► Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social

1. Seguimiento de la estrategia de los derechos de los pueblos indígenas para un desarrollo incluyente y sostenible, incluida la aplicación del plan estratégico para colaborar con las entidades del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales pertinentes en cuestiones relativas al Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) (GB.341/POL/1 (Rev. 1))

- 582. El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala la importancia de tener en cuenta los derechos de los pueblos indígenas en las estrategias de desarrollo y de recuperación tras la pandemia; y destaca la necesidad de que la OIT sistematice la información sobre las buenas prácticas en materia de consulta previa y diálogo intercultural y desarrolle herramientas que permitan mejorar estos procesos; preste asistencia a los Gobiernos para sistematizar y validar la información referida a los pueblos indígenas a nivel nacional, entre otros medios a través de procesos participativos; y fortalezca la recopilación de datos sobre el mercado de trabajo, desglosados por género y origen étnico, a fin de crear políticas públicas sólidas.
- 583.** La OIT debe seguir promoviendo activamente una aplicación coherente y equilibrada del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, (núm. 169), tanto en la legislación como en la práctica, especialmente a través de la aclaración de las interpretaciones divergentes. El Centro de Turín tiene una importante función que desempeñar a este respecto y debería elaborar programas de formación en línea sobre el Convenio núm. 169. En particular, se debería proporcionar capacitación a los parlamentarios, así como a los miembros del Poder Judicial para evitar que se dicten resoluciones judiciales contradictorias con lo dispuesto en el Convenio núm. 169. Toda legislación relativa a la consulta previa debe consultarse con las organizaciones de empleadores y adecuarse a lo dispuesto en el Convenio núm. 169. Deben rechazarse las peticiones de adecuar esa legislación únicamente a la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.
- 584.** Es necesario desplegar esfuerzos considerables en materia de capacitación, sensibilización e información para fortalecer las capacidades de diálogo tripartito y de negociación intercultural. La OIT debería estudiar la posibilidad de establecer un plan de capacitación permanente para las partes interesadas, en particular las organizaciones empresariales y los dirigentes indígenas. Asimismo, es necesario fortalecer las capacidades de las instituciones indígenas y de sus representantes para que puedan participar eficazmente en los procesos de consulta.
- 585.** Tras destacar la necesidad de erradicar las prácticas que violan los derechos humanos, como el trabajo infantil en las comunidades indígenas, el Grupo lamenta que, en el párrafo 23 del documento, no se mencione el enorme potencial de las alianzas con las organizaciones de empleadores a ese respecto; y alienta a la Oficina a que revise el documento a fin de destacar la importancia de estas alianzas para promover el emprendimiento en las comunidades indígenas. Asimismo, la Oficina debería llevar a cabo más iniciativas destinadas a apoyar el espíritu empresarial de las mujeres indígenas, en colaboración con las organizaciones de empleadores. Dada la correlación entre la falta de protección social

en las comunidades indígenas y tribales, la informalidad y la ausencia de infraestructuras, la OIT debería buscar formas innovadoras de impulsar la formalización a través de políticas y programas públicos que cuenten con la colaboración del sector privado.

- 586.** Tras observar que no se informa en el documento sobre el impacto de las actividades realizadas mediante alianzas de colaboración, el orador considera que la OIT debería fortalecer su liderazgo e impulsar procesos de acercamiento y diálogo con las demás organizaciones internacionales en el seno del sistema de las Naciones Unidas, con objeto de aclarar criterios y expectativas, alcanzar consensos y establecer mecanismos coordinados que permitan incrementar los conocimientos y capacidades de los países para aplicar correctamente el Convenio núm. 169 y celebrar consultas previas de forma adecuada.
- 587.** La OIT debe fortalecer su liderazgo con respecto al Convenio núm. 169 y a la prestación de asistencia técnica a los mandantes, en el marco de la cual es necesario impulsar la función positiva que desempeñan las empresas sostenibles en la generación de oportunidades de empleo y de desarrollo para las comunidades indígenas.
- 588.** A corto plazo, la Oficina debe incrementar sus capacidades técnicas y operativas para trabajar en el ámbito de las cuestiones indígenas, así como su capacidad para movilizar fondos destinados a la cooperación para el desarrollo. La Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe debería nombrar a un especialista regional que se encargue de promover la aplicación equilibrada del Convenio núm. 169. Asimismo, la Oficina debe emprender trabajos de investigación sobre las enseñanzas extraídas. Los Estados Miembros, en especial aquellos que han ratificado el Convenio núm. 169, deben dedicar más esfuerzos a la correcta aplicación de todas las disposiciones del Convenio y no limitarse a celebrar consultas a la luz de lo dispuesto en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Por último, el Consejo de Administración debería revisar la aplicación de la estrategia en noviembre de 2022, y la Oficina debería presentar un informe sobre las actividades emprendidas y un análisis del impacto de estas. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 589. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que las desigualdades históricas que han asolado los pueblos indígenas se han vuelto más visibles durante la pandemia de COVID-19 y han tenido repercusiones devastadoras. En muchos países, las comunidades indígenas han sufrido abandono, falta de atención médica y mayores niveles de violencia y asesinatos. El Grupo condena esta situación, se solidariza con las víctimas y pide el fin inmediato de la violencia. En otros países, las declaraciones de buenas intenciones hacia las comunidades indígenas no se han traducido en políticas a su favor. La OIT tiene un papel que desempeñar a fin de asegurar que se paguen las deudas contraídas con las comunidades indígenas. El Convenio núm. 169 representa una herramienta útil para incluir a las comunidades indígenas en los procesos de toma de decisiones y de formulación de políticas.
- 590.** El Grupo de los Trabajadores celebra la elaboración de estimaciones mundiales y regionales sobre la población, el empleo y la pobreza en las comunidades indígenas, que revelan que un tercio de los pueblos indígenas y tribales viven en Asia y el Pacífico. No obstante, en esa región, solo dos países han ratificado el Convenio núm. 169. En consecuencia, es necesario intensificar los esfuerzos para lograr una mejor comprensión del Convenio y, por consiguiente, su ratificación, en la región. La próxima Reunión Regional de Asia y el Pacífico puede brindar una buena oportunidad para ello. El Grupo de los Trabajadores insta a los países desarrollados de Europa y América del Norte a que ratifiquen y promuevan el Convenio. Los Estados Miembros no deberían enmudecer

ante las violaciones de los derechos humanos perpetradas por las empresas multinacionales, en particular en las industrias extractivas.

- 591.** Convendría traducir las nuevas herramientas sobre el Convenio núm. 169 en los tres idiomas oficiales de la OIT y en otros idiomas, en particular las lenguas indígenas. La OIT debería empeñarse activamente en prestar apoyo técnico a los Estados Miembros que lo soliciten para colmar las lagunas institucionales y normativas. También es crucial promover la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), y dedicar una atención especial al Convenio núm. 169 cuando los Estados Miembros deseen establecer puntos focales nacionales con arreglo a dicha Declaración. Si bien la proclamación de 2021 como Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil ofrece una buena oportunidad para abordar este problema en las comunidades indígenas y tribales, es igualmente importante hallar oportunidades para abordar también el problema del trabajo forzoso. El Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019 deberían tenerse en cuenta en la aplicación de la estrategia. Más esfuerzos deben desplegarse para favorecer las relaciones entre las organizaciones indígenas y tribales y los interlocutores sociales y para promover el intercambio de información sobre el Convenio núm. 169 entre los sindicatos y las organizaciones indígenas. Este convenio debería integrarse en la formulación y aplicación del programa de la OIT para una transición justa, en consonancia con las discusiones mantenidas en la precedente reunión del Consejo de Administración, en particular a la hora de abordar las repercusiones de la degradación ambiental en los medios de subsistencia de los pueblos indígenas. La oradora destaca la importancia de apoyar a las organizaciones indígenas y a los sindicatos en el ámbito de la economía social y solidaria, así como en las iniciativas dedicadas a la formalización del empleo informal. Asimismo, solicita aclaraciones en relación con las estimaciones sobre las tasas de empleo mundiales y regionales de los pueblos indígenas que figuran en el párrafo 6, ya que dan la impresión de ser elevadas, lo que no se corresponde con la realidad de pobreza y marginación que viven los pueblos indígenas. El seguimiento de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT es fundamental para promover la aplicación efectiva del Convenio en la legislación y en la práctica. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 592. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Etiopía insta a la Oficina a que siga colaborando con los mandantes de la OIT y otras partes interesadas para hacer frente a los desafíos socioeconómicos que enfrentan los pueblos indígenas y tribales, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 593. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados señala que la pandemia de COVID-19 ha exacerbado los desafíos que enfrenta su región a fin de erradicar la pobreza, reducir las desigualdades y promover la inclusión social. Se debería dedicar una atención especial a las políticas destinadas a crear empleo, estimular la inversión y promover un crecimiento con equidad e inclusión social a fin de crear un sólido marco de políticas sociales, necesario para asegurar que las comunidades indígenas gocen de plena protección laboral y puedan ejercer sus derechos. Es importante seguir abordando las vulnerabilidades de las mujeres indígenas y tribales a raíz de la pandemia, fomentando su empoderamiento económico mediante el acceso al trabajo decente. También es importante reforzar el apoyo prestado a los emprendedores y a las cooperativas en las comunidades indígenas y tribales, facilitando al mismo tiempo la inclusión de las personas indígenas con discapacidad. El orador recuerda que los representantes de varios países de su región participaron en el Diálogo Mundial sobre el Convenio núm. 169 que se celebró en julio de 2019; e invita a la Oficina

a compartir sus experiencias y buenas prácticas con respecto al establecimiento de mecanismos y procedimientos para la participación y la consulta de los pueblos indígenas. Su grupo aprecia los esfuerzos de la Oficina por promover la ratificación y aplicación del Convenio núm. 169; y apoya la propuesta de preparar una iniciativa de promoción del Convenio como marco para impulsar un desarrollo incluyente y sostenible en las regiones donde tiene menos visibilidad. La aplicación del Convenio núm. 169 es responsabilidad de los Estados Miembros que lo han ratificado, en el ámbito de sus respectivas constituciones y legislaciones nacionales y de conformidad con sus propias interpretaciones jurídicas del Convenio. El GRULAC desearía recibir más información acerca de la actividad de formación interregional y el diálogo mundial sobre el Convenio núm. 169 que se propone en el documento. Por último, el grupo considera que, en el marco del Convenio, siempre debería facilitarse la participación de los pueblos indígenas en actividades pertinentes para promover sus derechos.

594. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, una representante del Gobierno de Alemania declara que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Tras observar que la pandemia de COVID-19 ha tenido un efecto desproporcionado en los pueblos indígenas y ha exacerbado las vulnerabilidades existentes, la oradora señala que las medidas adoptadas en respuesta a la pandemia deben respetar los derechos de los pueblos indígenas y tener en cuenta sus necesidades específicas. Además, toda medida que pueda afectarles debe adoptarse con su plena participación y consulta. El Convenio núm. 169 y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas son complementarios y se refuerzan mutuamente. Ambos son esenciales para lograr los ODS. Por consiguiente, resulta vital que la OIT siga colaborando activamente con los organismos y entidades del sistema de las Naciones Unidas, en particular con respecto al seguimiento del llamamiento a la acción para construir un futuro inclusivo, sostenible y resiliente con los pueblos indígenas, emitido por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), y con las organizaciones regionales interesadas. La oradora alienta a la OIT a que mejore la visibilidad y promueva una aplicación más amplia del Convenio, por ejemplo, incrementando las actividades de fortalecimiento de las capacidades en los distintos países y preparando una iniciativa de promoción del Convenio como marco para impulsar un desarrollo incluyente y sostenible en las regiones donde tiene menos visibilidad. Tras reafirmar el compromiso de su grupo con la promoción de los derechos de los pueblos indígenas, la oradora expresa su preocupación por la desigualdad de ingresos, el incremento de la vulnerabilidad frente a los abusos de los derechos laborales y el riesgo de pobreza extrema que sufren los pueblos indígenas, lo cual se ha visto agravado por la insuficiente protección de sus territorios; y apoya las medidas destinadas a mejorar la situación de los pueblos indígenas, en particular mediante el empoderamiento de las mujeres y niñas indígenas. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

595. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos de América señala que la Oficina debería tener en cuenta las necesidades de los Estados Miembros con respecto a los sistemas del mercado de trabajo en sus planes para poner en práctica la estrategia. Además, no solo debería tener presente la erradicación del trabajo infantil, sino también los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por otro lado, debería fortalecer sus propuestas de actividades futuras describiendo la manera en que trabajará para hacer frente a los obstáculos que impiden la participación de las mujeres indígenas en los procesos de toma de decisiones. También debería considerar de qué forma sus iniciativas podrían mejorar los sistemas de protección social para los pueblos

indígenas y colmar las lagunas en materia de cobertura y protección. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.

- 596. Una representante del Gobierno del Canadá** indica el compromiso de su Gobierno para velar por que los principios de igualdad, consulta, participación y cooperación, tal como se establecen en el Convenio núm. 169, se complementen con su enfoque actual en relación con la aplicación de la Declaración de las Naciones Unidas. La oradora expone asimismo las medidas adoptadas en su país para proteger y apoyar a las familias y comunidades indígenas, especialmente en el contexto de la crisis causada por la COVID-19, e insta a todas las organizaciones y entidades del sistema de las Naciones Unidas a trabajar para facilitar la participación de los representantes e instituciones de los pueblos indígenas en las reuniones donde se traten los asuntos que les conciernen. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 597. Un representante del Gobierno del Brasil** reafirma el compromiso de su Gobierno con la protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas y tribales; y facilita información detallada sobre las medidas que el Brasil está aplicando para apoyar a los pueblos indígenas durante la pandemia. El orador reitera las inquietudes de su Gobierno por la aplicación desigual y selectiva del plan estratégico y por la desmesurada atención centrada en los pocos países que han ratificado el Convenio núm. 169, la mayoría de los cuales se encuentran en América Latina. La Oficina no ha demostrado el mismo nivel de empeño en promover activamente la ratificación del Convenio en las demás regiones y, en el último decenio, solo un país se ha sumado a la lista de Estados que han ratificado el Convenio.
- 598. Un representante del Gobierno de México** acoge con satisfacción que la estrategia se centre en la creación de empleo y en la promoción de un crecimiento con equidad e inclusión social. Su Gobierno ha llevado a cabo diversas iniciativas en consonancia con lo dispuesto en el Convenio núm. 169 y mantiene el compromiso de no dejar a nadie atrás.
- 599. Una representante del Director General** (Directora General Adjunta de Políticas) señala que la tasa de empleo aparentemente elevada entre los pueblos indígenas y tribales, que se desprende de los datos publicados recientemente, podría explicarse por el hecho de que se ha utilizado la definición estadística de empleo y por que esos datos incluyen a todas las personas en edad de trabajar que, durante un periodo de referencia corto, se han dedicado a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios. Por consiguiente, incluyen a las personas que trabajan en la economía informal, que emplea a muchos indígenas, con condiciones de trabajo precarias y sin protección social. Con respecto a la razón por la que, en el párrafo 23, se hace referencia a los sindicatos, pero no a las organizaciones de empleadores, la oradora destaca que las alianzas entre sindicatos y organizaciones de pueblos indígenas constituyen una forma específica de reducir la vulnerabilidad de los trabajadores frente a las violaciones de sus derechos laborales. No obstante, las organizaciones de empleadores y el sector privado también desempeñan un papel importante en la creación de oportunidades de trabajo decente y en la prestación de apoyo a los emprendedores indígenas, un papel al que se hace referencia de forma general en el párrafo 13 del documento.
- 600.** En Lima, se ha contratado recientemente a un especialista en normas que tendrá responsabilidades regionales en relación con la aplicación del Convenio núm. 169. Con respecto a la actividad de formación interregional prevista, esta se llevará a cabo en formato digital, en colaboración con el Centro de Turín, y se centrará en el ámbito de aplicación del Convenio y en los desafíos y oportunidades relacionados con su aplicación. Durante el Diálogo Mundial sobre el Convenio núm. 169, que se celebró en julio de 2019,

varios participantes solicitaron más oportunidades de diálogo de este tipo. Si se concreta un firme apoyo a esas solicitudes, la Oficina elaborará una propuesta más específica a ese respecto, que someterá a la consideración de los grupos. En las actuales circunstancias, parece factible celebrar una conferencia virtual para debatir el uso del Convenio como marco para una respuesta inclusiva y sostenible a la crisis causada por la COVID-19, con un número reducido de participantes de los tres grupos de mandantes.

- 601.** La oradora toma nota de las peticiones de que la Oficina siga apoyando a los mandantes en el terreno en América Latina y el Caribe, donde el Convenio ha sido ampliamente ratificado y donde se necesita apoyo para aplicarlo mejor, en particular colaborando con los pueblos indígenas y tribales, el Poder Judicial, los parlamentarios y otros grupos pertinentes. Asimismo, reconoce la necesidad de que la Oficina promueva la ratificación del Convenio en otras regiones, así como incluir a los pueblos indígenas y tribales en los resultados en materia de políticas de la OIT, cuando proceda, especialmente con respecto al trabajo decente y productivo y a la protección social. Claramente, la Oficina debe continuar participando de forma activa en las discusiones sobre el Convenio, en su calidad de miembro de la comunidad de las Naciones Unidas, y seguir creando oportunidades para que los mandantes participen directamente en esas discusiones.
- 602. El portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con gran satisfacción la contratación de un especialista en normas en Lima y señala la necesidad de contar con un especialista dedicado específicamente al Convenio núm. 169. Asimismo, reitera la importancia de elaborar estrategias innovadoras que se centren en la promoción del espíritu empresarial de los pueblos indígenas y la eliminación de los estereotipos. Por último, expresa su agradecimiento a todos los que han contribuido a asegurar el liderazgo de la OIT en los ámbitos comprendidos en el Convenio.
- 603. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** solicita al representante del Gobierno del Brasil que comparta la documentación relativa a la información presentada en su declaración. Asimismo, solicita a la Oficina que estudie la posibilidad de modificar la formulación del párrafo 6 a fin de evitar confusiones sobre las estimaciones relativas a las tasas de empleo de los pueblos indígenas.
- 604. El representante del Gobierno del Brasil** señala que su Gobierno compartirá con gusto una copia de su declaración y las fuentes de la información presentada.

Decisión

605. El Consejo de Administración:

- a)* **proporciona orientaciones a la Oficina sobre el camino a seguir para llevar a la práctica la estrategia para la acción relativa a los pueblos indígenas y tribales, y**
- b)* **solicita al Director General que tome en consideración la estrategia y las orientaciones impartidas en la discusión al ponerse en práctica el Programa y Presupuesto y al facilitarse recursos extrapresupuestarios.**

(GB.341/POL/1 (Rev. 1), párrafo 36)

2. El trabajo decente y la productividad (GB.341/POL/2)

- 606. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que no se puede ignorar que la productividad es motor de creación de empleo y de trabajo decente, en particular en el contexto de la pandemia de COVID-19. El incremento de la productividad beneficiaría a todos los mandantes y contribuiría a la lucha contra la desigualdad y a la transición a la economía formal. La OIT debe actuar urgentemente para desarrollar una cultura de

productividad mediante la colaboración tripartita. La Asociación Panafricana para la Productividad podría servir de modelo para otras regiones.

- 607.** Destacando las referencias a la productividad contenidas en la Declaración del Centenario, el orador subraya que es necesario formular una estrategia integral, que además incluya un componente de investigación. La digitalización podría aprovecharse mejor para revertir la ralentización del crecimiento de la productividad observada en los últimos años. El crecimiento de la productividad conducirá al aumento de los salarios, al desarrollo de empresas sostenibles y a la creación de empleo de calidad; para ello se requiere una estrategia integrada y basada en datos empíricos. Una estrategia eficaz debe tener en cuenta la función que las organizaciones de empleadores cumplen en la formulación y aplicación de políticas macroeconómicas en cuanto agentes del cambio en la comunidad empresarial que podrían colmar los déficits de competencias profesionales. Las medidas recomendadas en el documento para incrementar la productividad de las empresas en la economía informal y acelerar su transición a la economía formal, como la creación de incentivos, la facilitación del acceso a financiación o la simplificación de los procesos de registro, solo deberían aplicarse como parte de un marco que mejore la calidad del entorno empresarial para todos.
- 608.** Es importante establecer una distinción entre la productividad laboral y la productividad total de los factores, que está vinculada a la eficiencia económica y la gobernanza de un país, así como a la justicia social y el trabajo decente. El crecimiento de la productividad no es de por sí una medida que favorezca a los empleadores, sino a los trabajadores, en tanto en cuanto promueve la equidad. Por consiguiente, toda estrategia de la OIT destinada a fomentar el crecimiento de la productividad debería centrarse, a nivel macroeconómico, en estimular el intercambio de conocimientos mediante la realización de investigaciones empíricas sobre los motores microeconómicos y macroeconómicos del aumento de la productividad para crear trabajo decente; apoyar el fortalecimiento de las capacidades aprovechando el potencial del Centro de Turín, e intensificar la colaboración con otras organizaciones internacionales a fin de garantizar la coherencia en materia de políticas en el sistema multilateral. La mejora de la productividad debería ser un tema recurrente de los análisis presentados en el informe anual *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Asimismo, deberían establecerse alianzas con las instituciones que, como el Foro Económico Mundial, publican cada año investigaciones pertinentes.
- 609.** Para que la OIT pueda facilitar un verdadero cambio, es necesario elaborar una estrategia sobre trabajo decente y productividad, así como un Programa y Presupuesto que esté en consonancia con ella. Por consiguiente, el orador propone modificar el proyecto de decisión de forma que se sustituya «en la aplicación del programa de la OIT y» por «elaborar una estrategia completa y coherente para toda la Oficina sobre trabajo decente y productividad» y se añada el subpárrafo siguiente: «b) ajuste las actividades con arreglo a la aplicación del Programa y Presupuesto de la OIT para el bienio a fin de tomar en consideración la evolución de los requisitos de la estrategia sobre trabajo decente y productividad».
- 610.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que la cuestión de la productividad y el trabajo decente son parte de la labor de la OIT desde que se celebraron las negociaciones encaminadas a la adopción del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). El marco de la presente discusión —las desigualdades sin precedentes, el cambio climático y la crisis económica mundial provocada por la pandemia de COVID-19— implica que los esfuerzos destinados a mejorar la productividad son indisolubles de aquellos dedicados a la justicia social y a la resiliencia

ambiental. Los beneficios derivados de los avances tecnológicos a escala mundial no están al alcance de todos y la creciente brecha de pobreza afecta negativamente a la productividad laboral. Las investigaciones demuestran una tendencia descendente respecto de los cuatro pilares del trabajo decente en las últimas décadas, lo cual ha redundado inevitablemente en una disminución de la productividad. Los mandantes deben replantearse sus enfoques de política para abordar estas cuestiones. El enfoque por ecosistemas de productividad descrito en el documento se centra en una progresión lineal, en la cual el incremento de la productividad conduce a la distribución de las ganancias económicas, pero no contempla la forma en que el trabajo decente puede impulsar la productividad y la innovación. Ambos elementos deberían formar parte del marco normativo integrado que se propone en el párrafo 28 del documento.

- 611.** La OIT podría brindar una contribución fundamental a la transformación estructural en el plano macroeconómico. Sin embargo, en el documento no se trata lo suficiente la necesidad de contar con políticas industriales y comerciales integrales que protejan y promuevan el crecimiento industrial y, al mismo tiempo, respeten los límites ambientales y contribuyan a generar empleo decente. El marco normativo integrado debería incluir los factores de productividad descritos en el Programa Global de Empleo de la OIT, sobre los cuales ya se ha alcanzado un acuerdo.
- 612.** El ecosistema de productividad también debería reflejar mejor los pilares del trabajo decente. Esto incluye salarios mínimos, la incentivación de la productividad y la reasignación de la fuerza de trabajo hacia empresas más productivas. La falta de aumento de la productividad no es una razón aceptable para pagar salarios de miseria; el derecho a un salario mínimo vital es un principio de justicia social. Las ganancias derivadas del aumento de la productividad deberían compartirse con los trabajadores y la reasignación de la fuerza de trabajo no debería socavar la estabilidad de los empleos existentes. Además, las repercusiones negativas de las formas atípicas de empleo y del empleo precarios deben tenerse en cuenta en los debates sobre la productividad. Los esfuerzos por lograr el pleno empleo alentarán a los empleadores a utilizar la fuerza de trabajo de forma más eficaz; sin embargo, es simplista suponer que la innovación tecnológica se traducirá directamente en un aumento del empleo. La OIT debe buscar la manera de proteger la creación de empleo y su conservación y de incrementar, al mismo tiempo, la productividad. La oradora coincide en que las instituciones laborales y los sistemas de protección social son fundamentales para una transformación estructural. La negociación colectiva, ya sea centralizada o sectorial, y los acuerdos marco globales son los instrumentos más adecuados para propiciar una mejora de la productividad. Por consiguiente, cualquier marco debe reflejar la necesidad de diálogo social, libertad sindical y negociación colectiva en todos los niveles.
- 613.** En las futuras discusiones sobre la productividad deberían examinarse más claramente cuestiones relacionadas con: la manera de formalizar la economía informal, prestando especial atención a la brecha de pobreza en los países en desarrollo donde la agricultura y la economía informal tienen una presencia significativa; la inversión en la protección social; la inversión en la educación pública y la formación profesional; la necesidad de investigación sobre la productividad en el sector público; la garantía de que la inversión en sectores clave como la infraestructura y la industria del cuidado se traduzca en mejores condiciones de vida y de trabajo, y de que el aumento de la productividad no redunde en detrimento de la salud y la seguridad de los trabajadores.
- 614.** La oradora solicita a la Oficina que aclare la referencia en el documento a los niveles meso y microeconómico del ecosistema de productividad. Aunque abunda en el sentido de que los distintos niveles del ecosistema interactúan y la representación colectiva de los

trabajadores y una protección social adecuada podrían contribuir a que la fuerza de trabajo sea productiva, considera que estas ideas deberían expresarse con mayor claridad.

- 615.** La función de la OIT es demostrar que la productividad y el trabajo decente se refuerzan mutuamente, velar por un reparto más equitativo y una distribución más justa de las ganancias derivadas de la productividad por medio de las instituciones laborales, y formular o reforzar las políticas industriales a nivel macroeconómico, en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas e instituciones a nivel mundial y regional, así como con todos los actores pertinentes a nivel nacional.
- 616.** Por último, la oradora respalda el proyecto de decisión propuesto por la Oficina. La enmienda sugerida por el Grupo de los Empleadores es prematura y no ha sido respaldada. Aunque esta cuestión es ciertamente importante, no ha madurado lo suficiente como para justificar la adopción de una estrategia para toda la Oficina o un ajuste de las actividades objeto del Programa y Presupuesto.
- 617. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire recuerda la importante trayectoria de la cuestión de la productividad y el trabajo decente en la OIT. Es sin duda necesario reducir la diferencia de productividad para combatir la pobreza y estimular el crecimiento y el empleo decente. Sin embargo, no se han registrado suficientes progresos hasta la fecha. La ralentización de la productividad, la reducción de los niveles salariales y los niveles de vida, y la falta de justicia social han pasado factura a la economía mundial y a las economías nacionales.
- 618.** El orador se muestra preocupado por la falta de creación de empleo de calidad en la región de África, en particular porque el crecimiento logrado no ha generado mejoras reales en los niveles de vida. Las políticas en materia de productividad deberían promover el crecimiento mediante la eliminación de las barreras estructurales. El fortalecimiento de la Zona de Libre Comercio Continental Africana debería contribuir al aumento de la productividad de la región al impulsar la competitividad y la eficiencia.
- 619.** Reafirmando la necesidad de seguir desplegando esfuerzos para lograr las metas 8.2 y 8.3 de los ODS, el orador dice que la Oficina debería elaborar una estrategia que incorpore los elementos enumerados en el párrafo 28 del documento, con especial hincapié en la innovación y el desarrollo de las competencias. Esta estrategia debería ser clara y detallada, y articular iniciativas específicas dirigidas a prestar asistencia técnica *ad hoc* a los Estados Miembros africanos. Por último, pide a la Oficina que aliente a los mandantes a reglamentar mejor las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores más vulnerables.
- 620. Hablando en nombre del ASPAG,** un representante del Gobierno de Bangladesh toma nota de la descripción que se da en el documento de la relación existente entre el crecimiento de la productividad y la distribución de las ganancias derivadas del aumento de la productividad. El incremento de la productividad es fundamental para apuntalar el crecimiento económico y los dividendos del crecimiento de la productividad deben compartirse con los trabajadores para garantizar la justicia social y promover el trabajo decente. Antes de la pandemia de COVID-19, la introducción de nuevas tecnologías y programas de mejora de las competencias impulsó la productividad en algunas economías en desarrollo. Sin embargo, los sectores informales de estas economías no crecieron debido a la falta de investigaciones susceptibles de orientar las políticas. La pandemia de COVID-19 aumentó el desempleo y desestabilizó la contratación. Las oportunidades de empleo son impredecibles y el acceso al empleo se está contrayendo. Se necesita un cambio de política y de enfoques para preservar el trabajo decente.

- 621.** La introducción de nuevas tecnologías, el desarrollo de las competencias de los trabajadores y el fortalecimiento de las capacidades son indispensables para el crecimiento de la productividad. Sin embargo, no está claro cómo las novedades tecnológicas afectarán a los niveles de productividad tras el paso de la pandemia. Es necesario realizar investigaciones para facilitar la progresión a un nivel de productividad superior, pero primero se deben recuperar los niveles de producción previos a la pandemia. A este respecto, los mandantes deberían compartir conocimientos y tecnología a un coste asequible con el fin de aumentar la eficiencia de la producción y desarrollar las competencias de los trabajadores. Las empresas deberían tener una conducta responsable y aplicar la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, así como los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, amén de facilitar la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las ganancias derivadas de la productividad deben distribuirse con los trabajadores. Mientras tanto, los mandantes deberían defender los principios de equidad y justicia social, y deberían perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Ni las normas del trabajo deberían instrumentalizarse para justificar medidas comerciales proteccionistas ni la violación de los derechos fundamentales del trabajo debería servir para generar ventajas comparativas. En este sentido, las oficinas regionales y de país de la OIT deberían continuar atendiendo las necesidades específicas de cada país. El ASPAG respalda el proyecto de decisión inicialmente propuesto por la Oficina.
- 622. Hablando en nombre del GRULAC,** un representante del Gobierno de Barbados dice que el documento promueve un debate importante sobre el aumento de la productividad y sus repercusiones y señala que reconoce que el trabajo decente y la productividad se refuerzan mutuamente en lo que respecta a la aplicación del programa de la OIT y el seguimiento de la Declaración del Centenario. También son aspectos esenciales del desarrollo sostenible y ayudan a reducir las desigualdades y la pobreza, así como a empoderar a los colectivos vulnerables. Su grupo apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 623. Hablando en nombre del PIEM,** una representante del Gobierno de Finlandia declara que el empleo pleno, productivo y libremente elegido ocupa un lugar central en el futuro del trabajo, tal y como se recoge en la Declaración del Centenario. El aumento de la productividad, como medio más sostenible de superar la pobreza y clave de la competitividad en los mercados mundiales, debe ir acompañado del desarrollo de competencias, la representación colectiva de los trabajadores, condiciones de trabajo seguras y saludables, y el diálogo social. Resulta preocupante que, en muchos países, los salarios no hayan aumentado al mismo ritmo que la productividad laboral. Dada la interrelación existente entre la productividad, el empleo y el desarrollo sostenible, es necesario adoptar un enfoque coordinado.
- 624.** Aunque se acoge con satisfacción el análisis presentado en el documento, también resultaría útil presentar propuestas de acción e iniciativas para estimular el crecimiento de la productividad y aplicar el Programa de Trabajo Decente. La Oficina debería elaborar un marco normativo integrado, sustentado en los principios del Programa de Trabajo Decente y su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, para tratar los factores internos y externos de la productividad, el crecimiento equitativo y la protección social y laboral. Se acoge positivamente el ecosistema de productividad propuesto. Aunque las crecientes economías de plataformas digitales brindan oportunidades para los trabajadores, los empleadores y la sociedad en general, también plantean problemas en lo que respecta a las condiciones de trabajo.

- 625.** La Oficina debería estudiar las repercusiones que las plataformas digitales de trabajo tienen en la productividad y velar por que se utilicen para generar trabajo decente. Se debería fomentar la colaboración transversal, en particular con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y otras organizaciones, a fin de aprovechar los conocimientos especializados sobre la productividad y el trabajo decente. Asimismo, la Oficina debería colaborar con los mandantes a fin de aumentar sus capacidades para mejorar la productividad y promover el trabajo decente. El PIEM apoya el proyecto de decisión presentado por la Oficina.
- 626. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros,** una representante del Gobierno de Alemania señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración y apoyan la declaración del PIEM. La pandemia de COVID-19 ha acentuado la diferencia de productividad entre las grandes empresas, por una parte, y las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (pymes), por otra parte; las empresas informales van todavía más a la zaga. Se debe seguir prestando apoyo temporal y específico a las empresas sostenibles y productivas a fin de preservar el empleo durante la crisis. La gobernanza empresarial y las prácticas de gestión deben integrar los factores de sostenibilidad social y ambiental. La salud de los trabajadores tiene una incidencia directa y cuantificable en la productividad y en la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Las inversiones públicas y privadas estimularían la productividad y mitigarían los efectos de la pandemia.
- 627.** El crecimiento de la productividad presupone inversiones en el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias; un entorno propicio para las empresas y una gestión eficiente; una representación de los trabajadores y un diálogo social sólidamente establecidos; una política de apertura comercial; una fiscalidad adecuada; una reglamentación más eficaz; el acceso al mercado; una competencia leal y la participación de las pymes en las cadenas mundiales de suministro. También son fundamentales las nuevas tecnologías y la innovación, en particular la inteligencia artificial y la electrónica.
- 628.** Según la Declaración del Centenario, las políticas laborales deben promover el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos, además de garantizar condiciones de trabajo saludables y productivas. La OIT debería fomentar el diálogo social como factor de distribución equitativa de la productividad, de mejora en las condiciones de trabajo y los salarios, y de reducción de las disparidades salariales entre los empleos mal remunerados y aquellos bien remunerados. Las medidas destinadas a mejorar la productividad y a promover la inversión en educación y aprendizaje permanente deben mantenerse en el marco del Programa y Presupuesto para 2022-2023. Deberían consolidarse los esfuerzos de la Oficina para medir la relación existente entre el trabajo decente y la productividad en el contexto de la aplicación de la Declaración del Centenario y el Programa de Trabajo Decente. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión propuesto por la Oficina.
- 629. Un representante del Gobierno de Azerbaiyán** indica que, considerando la disminución de la productividad experimentada en muchos países durante la pasada década y los efectos de la pandemia de COVID-19, se necesitan enfoques innovadores para levantar las empresas y aumentar los salarios. Su Gobierno apoya políticas destinadas a introducir innovaciones en las microempresas y las pymes, fortalecer el diálogo social, el desarrollo y la formación profesionales, e incrementar la productividad mediante la mejora del bienestar de los trabajadores. Se necesitarán políticas innovadoras en diferentes sectores económicos para hacer efectiva la recuperación tras la pandemia de COVID-19 y preservar los progresos logrados antes de ella en la eliminación de la pobreza y la mejora de los niveles de vida.

- 630.** El trabajo decente permitirá mejorar la productividad, en particular mediante la constitución de sindicatos encargados de defender los intereses de los trabajadores; el refuerzo de la seguridad y salud en el trabajo; la supresión de los abusos y el acoso sexual en el trabajo, y la eliminación de la discriminación. Conviene señalar que la transformación económica estructural no siempre mejora la productividad: en las zonas rurales disminuye el interés en la agricultura, mientras que en las zonas urbanas aumenta el número de trabajadores informales. El ecosistema de productividad contribuiría de manera significativa a la aplicación de la Declaración del Centenario y a garantizar el trabajo decente.
- 631. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos de América** dice que gran parte de la información contenida en el documento merece un estudio más detenido, en particular, la función de las instituciones laborales en el logro de la paridad entre el aumento de la productividad y el aumento salarial; la necesidad de estrategias basadas en datos empíricos para reactivar el crecimiento de la productividad y fomentar el desarrollo sostenible de las empresas, y los efectos positivos que la cooperación en el lugar de trabajo, la mejora de la seguridad y la salud y las medidas destinadas a combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo surten en la productividad. Su Gobierno agradecería que se siguiera trabajando en este ámbito y que se emprendiera un programa de investigación para estudiar más en profundidad la relación existente entre la productividad y el trabajo decente. Respecto del proyecto de decisión, su Gobierno suscribe la declaración del PIEM.
- 632. Una representante del Gobierno del Reino Unido** coincide en que corregir el desajuste de la oferta y la demanda de competencias en los sectores mejorará la productividad y la calidad general del trabajo. La mejora de la seguridad en el empleo aumentará la productividad y elevará, por tanto, los niveles de vida. Se necesita un análisis más aplicado de la productividad, acompañado de una estrategia a largo plazo integrada y basada en datos empíricos que priorice el aumento de la productividad, además de promover todos los demás objetivos sociales y económicos. También las medidas para la formalización de las empresas informales deben basarse en datos empíricos.
- 633.** Con respecto a la referencia al cambio climático como motor del aumento de la productividad, se podrían mencionar las políticas relativas al clima y las metas previstas en el Acuerdo de París. Muchas industrias con altos niveles de emisiones de carbono dependen de la subcontratación, que debería tomarse en consideración en los convenios colectivos. El ecosistema de productividad propuesto es motivo de satisfacción; ahora corresponde establecer las prioridades a fin de elaborar un marco normativo coherente y específico, centrándose en los aspectos del trabajo decente más estrechamente vinculados a un crecimiento y productividad mayores.
- 634. Una representante del Gobierno de Suiza** declara que la productividad y las condiciones de trabajo van de la mano. Si bien se está haciendo mucho para impulsar la productividad a escala de las empresas, no se están realizando intervenciones a nivel sectorial y macroeconómico. La productividad es fundamental para el crecimiento económico y la creación de empleo, y se podría impulsar mediante una cooperación mejor en el lugar de trabajo, la representación efectiva de los trabajadores, una producción respetuosa con el medio ambiente y la protección de la seguridad y salud en el trabajo. La experiencia ha mostrado que es esencial adoptar un enfoque estratégico y coherente para generar un círculo virtuoso entre la productividad y el trabajo decente. La OIT debería reforzar la colaboración entre sus diferentes departamentos y convertirse así en una organización líder.

- 635.** Junto con el Gobierno de Noruega, Suiza colabora con la Oficina para desarrollar el nuevo ecosistema de productividad y se emprenderán proyectos piloto lo antes posible. Se insta a otros Gobiernos donantes a sumarse a la iniciativa. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 636. Una representante del Gobierno de Etiopía** señala que la productividad es un motor clave de crecimiento económico, creación de empleo y avance para la justicia social, y se debe reflexionar sobre cómo puede traducirse en trabajo decente para todos en una situación en la que la brecha digital, los retos demográficos, el cambio climático y la pandemia de COVID-19 están afectando gravemente al mundo del trabajo. Se necesitan políticas bien fundamentadas y responsables. El diálogo social y la negociación colectiva desempeñan una función esencial en la mejora de la productividad y la creación de empresas sostenibles. Se deberían reforzar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y de inspección del trabajo a fin de garantizar el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En un mundo del trabajo en evolución, y habida cuenta de los efectos de la pandemia de COVID-19, su Gobierno espera que la OIT continúe apoyando los esfuerzos nacionales para mejorar la productividad, el trabajo decente y la justicia social.
- 637. Una representante del Director General** (Directora General Adjunta de Políticas) agradece los comentarios del Consejo de Administración, en particular el reconocimiento de la relación simbiótica que existe entre la productividad y el trabajo decente, y la distinción que debería establecerse entre el aumento de la productividad y el crecimiento de los salarios. La productividad forma parte integrante del marco estratégico relativo a las empresas sostenibles, el cual se está elaborando mediante un amplio proceso de consulta. El enfoque propuesto es holístico, ya que incluye apoyo a las empresas y los trabajadores, y abarcaría varios departamentos de la OIT. La colaboración con otras organizaciones también sería esencial. La importancia del diálogo social y la función de las organizaciones de empleadores y trabajadores se reconocen adecuadamente en las estrategias.
- 638.** Los nuevos retos, y en particular el que plantea la pandemia de COVID-19, en el contexto de un mundo del trabajo en rápida evolución están generando un renovado sentimiento de urgencia. Se deben intensificar la investigación y la recopilación de datos sobre sus repercusiones. Un enfoque sistémico sustenta el ecosistema y no solo permitiría a los Gobiernos abordar la productividad a nivel de política y estrategia, sino que también facilitaría la creación de empleo, la mejora de las condiciones de trabajo y el crecimiento económico.
- 639.** La Oficina reconoce las preocupaciones con respecto a las formas atípicas de empleo y a la formalización. El diálogo social y la participación de los interlocutores sociales son fundamentales en todos los niveles del debate, pero en particular en las discusiones sobre la formulación de políticas a nivel macroeconómico. El fortalecimiento de las políticas industriales forma parte de un enfoque holístico y se incluiría en el modelo de ecosistema de productividad a nivel macroeconómico. Se deberían promover la digitalización y la innovación como motores del crecimiento de la productividad, pero se ha de reconocer que las ganancias derivadas de la digitalización no se comparten equitativamente, en particular en lo que respecta a las pymes.
- 640. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Empresas) declara que el modelo de ecosistema de productividad aborda la productividad a través de la elaboración de políticas, reconociendo al mismo tiempo las necesidades sectoriales y propiamente empresariales, además de las necesidades de los trabajadores. La Oficina ha mantenido conversaciones con el Centro de Productividad del Japón y la Organización

de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), y tiene intención de mantener esas alianzas y de crear nuevas. Aunque algunos ámbitos, como el de las pymes o el de la economía informal, requieren una atención especial, la estrategia debería abarcar todas las empresas y no debería compartimentarse.

- 641.** La investigación de la Oficina sobre la productividad incluye un análisis de las actividades de organizaciones nacionales que se ocupan de la productividad en África, con la ayuda de Productividad Sudáfrica y la Asociación Panafricana para la Productividad, y también en el Caribe. El modelo de ecosistema se ha puesto a prueba en Europa, donde ha sido bien recibido. Un informe reciente de la OIT ⁷ revela las tendencias y respuestas de política más recientes en relación con la facilitación de la diversificación económica, la reasignación eficiente del trabajo hacia sectores productivos y el crecimiento de la productividad en cada sector. El programa de la OIT sobre competencias para el comercio y la diversificación económica presta asistencia técnica a nivel sectorial para identificar las estrategias susceptibles de desarrollar las competencias necesarias para el éxito futuro en el desarrollo comercial y económico a escala internacional. El programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE) se basa en la metodología *kaizen* de mejora continua y está se aplica en 23 países. ACT/EMP y ACTRAV han elaborado guías sobre productividad para las organizaciones de empleadores y los sindicatos, respectivamente.
- 642.** En cuanto al ecosistema de productividad, se pondrá en marcha inminentemente un proyecto piloto en Sudáfrica. El Departamento de Empresas va a publicar un informe en que se estudian los déficits de conocimientos en relación con las pymes y la capacidad de estas para utilizar las tecnologías digitales a fin de aumentar su productividad. En ese informe se presentarán dos modelos: uno para las capacidades y otro para las influencias externas. La Oficina se plantea establecer alianzas estratégicas con organizaciones afines para abordar la digitalización de forma más completa. Se han identificado posibles ámbitos de desarrollo con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), como el comercio electrónico y el comercio electrónico para programas de mujeres.
- 643.** En lo referente al proceso, la Oficina promueve de continuo el uso del diálogo social para alcanzar una situación satisfactoria para todos. Respecto del nivel mesoeconómico, se deberían tratar las causas fundamentales de la baja productividad y las malas condiciones de trabajo existentes en algunos sectores, y se prestará apoyo a nivel sectorial. En el plano microeconómico se examinan las empresas, desde el punto de vista del asesoramiento, la formación, las prácticas y la capacidad de gestión, las competencias de los trabajadores y el rendimiento en el lugar de trabajo. El programa de investigación es denso. Las empresas productivas y el empleo decente son elementos indispensables para reconstruir mejor y de manera más ecológica, siempre que se promuevan mediante un pensamiento estratégico, la colaboración y alianzas.
- 644. El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que ACT/EMP y ACTRAV deberían ser incluidos en las actividades sobre productividad realizadas por otros departamentos de la OIT. Las alianzas entre la OIT y las organizaciones que se ocupan de la productividad en África, así como con Suiza y Noruega, son particularmente positivas. Es fundamental adoptar un enfoque holístico de la productividad, que no debería considerarse solamente como una forma de aumentar los productos y reducir costos.

⁷ OIT, *Global Employment Policy Review 2020: Employment Policies for Inclusive Structural Transformation*, diciembre de 2020.

- 645.** La propuesta de su grupo de añadir nuevo texto tiene por objeto garantizar que la estrategia en materia de productividad esté en consonancia con el Programa y Presupuesto, ya que existe un acuerdo amplio en cuanto al impacto de la productividad en el terreno. El orador pide que se considere debidamente la enmienda propuesta.
- 646. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que su grupo apoya, al igual que la mayoría de los representantes del Grupo Gubernamental, el proyecto de decisión original.
- 647. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire dice que, en vista de la explicación de la Oficina, su grupo apoya el proyecto de decisión inicial y pide a la Oficina que preste especial atención a África en la aplicación de la estrategia.
- 648. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que no resulta claro cómo es posible prestar atención a la productividad en lugar alguno sin un respaldo financiero. Pese a ello, dado el escaso apoyo suscitado por la opinión de su grupo, el orador se suma al consenso sobre el proyecto de decisión.

Decisión

- 649.** El Consejo de Administración solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas durante la discusión sobre el trabajo decente y la productividad, mantenida en su 341.^a reunión (marzo de 2021), en la aplicación del programa de la OIT y en el seguimiento de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

(GB.341/POL/2, párrafo 60)

3. Reuniones sectoriales previstas en 2021 y actividades sectoriales propuestas para 2022-2023 (GB.341/POL/3 (Rev. 1))

- 650.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 25 de febrero de 2021.
- 651.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia, en el entendido de que la Oficina publicaría una versión revisada del documento en la que el proyecto de decisión se enmendaría para reflejar las orientaciones proporcionadas por los miembros del Consejo de Administración durante la reunión de información.
- 652.** La decisión que figura en el documento GB.341/POL/3 (Rev. 1) se adopta por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 15 de marzo de 2021.

Decisión

- 653. El Consejo de Administración, por correspondencia:**
- a) aprueba las propuestas contenidas en los anexos I y II del documento GB.341/POL/3 (Rev. 1) en relación con las fechas, el título oficial y la composición de las reuniones sectoriales mundiales previstas para 2021;

- b) decide, con respecto a la próxima reunión técnica sobre educación que figura en el anexo II del documento GB.341/POL/3 (Rev. 1), solicitar a la Oficina que elija como presidente a una persona independiente con conocimientos técnicos sobre las cuestiones tratadas en el orden del día y que lo notifique debidamente a la reunión, y, con respecto a las reuniones sobre servicios de transporte urbano y acuicultura, designar a uno de sus miembros como presidente;
- c) autoriza la publicación en el sitio web de la OIT de las versiones actualizadas de las Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, y las Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, a las que se hace referencia en la sección II del documento GB.341/POL/3 (Rev. 1), y
- d) aprueba el programa de reuniones sectoriales mundiales y otras actividades sectoriales para el bienio 2022-2023 que figura en el anexo III del documento GB.341/POL/3 (Rev. 1), tal como recomendaron los órganos consultivos sectoriales, a reserva de que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 109.ª reunión (junio de 2021), apruebe las correspondientes partidas en el Programa y Presupuesto para 2022-2023.

(GB.341/POL/3 (Rev. 1), párrafo 22)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁸

- 654. El Grupo de los Trabajadores** reitera su apoyo al enfoque sectorial de la OIT para la promoción del trabajo decente; y acoge con agrado la labor realizada por el órgano subsidiario del Comité Tripartito Especial a fin de elaborar versiones refundidas de las pautas actualizadas de la OIT para la inspección por el Estado del pabellón y el control por el Estado del puerto.
- 655.** Con respecto a las actividades sectoriales recurrentes, el Grupo destaca la importancia de promover la ratificación y aplicación de los convenios y recomendaciones sectoriales, así como la aplicación de los repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas específicos para cada sector. También considera que se debería dar prioridad a las conclusiones y recomendaciones adoptadas en las reuniones sectoriales y elaborar posteriormente instrumentos y herramientas específicos para cada sector a fin de mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Habida cuenta de los déficits de trabajo decente, exacerbados por la digitalización y la automatización, debería prestarse una atención especial a las cadenas mundiales de suministro sectoriales, teniendo en cuenta las conclusiones de la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2016) a ese respecto. La Oficina debería seguir trabajando en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas para avanzar en la aplicación del programa sobre cuestiones laborales. Asimismo, debería proseguir su labor destinada a promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, dedicando una atención particular a su regulación nacional e internacional.

⁸ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

- 656.** El Grupo acoge con satisfacción las recomendaciones de los órganos consultivos sectoriales; y destaca la importancia de que se tengan en cuenta las discusiones mantenidas por dichos órganos a la hora de decidir los títulos definitivos de las reuniones. El título de la reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo debería incluir una referencia a las cuestiones laborales y en dicha reunión también se deberían abordar la seguridad y salud en el trabajo, la protección social y la actualización de las competencias laborales. El título de la reunión técnica sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil debería incluir una referencia a las cuestiones laborales y abordar las condiciones de trabajo. La reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector del petróleo y el gas debería centrarse principalmente en una transición justa. El Grupo recomienda que se dedique una reunión adicional al sector manufacturero, dado que las propuestas presentadas sobre las tecnologías verdes y el cambio de las pautas en la industria del acero han suscitado un interés tripartito. La Oficina debería asignar los fondos suficientes a la aplicación de las recomendaciones de los órganos consultivos sectoriales con respecto a la organización de reuniones tripartitas regionales y nacionales en los sectores del transporte por carretera, la minería artesanal y en pequeña escala, la silvicultura y el sector ferroviario.
- 657.** El Grupo acoge con agrado el programa propuesto para las reuniones sectoriales mundiales en 2021, que incluye las reuniones aplazadas previstas en 2020, y aboga por un compromiso tripartito para lograr resultados sustantivos. Asimismo, está de acuerdo con las fechas propuestas en el anexo II, incluidas las relativas a la reunión de expertos para la revisión del repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la construcción, 1992. Por último, el Grupo invita a la Oficina a solicitar al Consejo de Administración que asigne los fondos suficientes para celebrar la reunión técnica sobre las repercusiones de la digitalización en el sector financiero en 2022.
- 658. El Gobierno de Italia** subraya que, en el proyecto de decisión, no se hace referencia al sector manufacturero, un sector de especial importancia para las economías de Italia y del mundo que se ha visto gravemente afectado por la pandemia; y considera que las reuniones sectoriales deberían planificarse de modo que se pueda estudiar su impacto a fondo.
- 659. El PIEM** apoya el enfoque sectorial de la OIT para la promoción del trabajo decente, que incluye el tratamiento de las cuestiones relativas a la igualdad de género y la no discriminación, mediante la formulación de políticas sectoriales que promuevan el trabajo decente e impulsen la productividad. La Oficina debería seguir fortaleciendo las alianzas estratégicas en todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de promover la coherencia de las políticas y el apoyo al trabajo decente. El PIEM acoge con agrado la actual contribución de la Oficina al conocimiento de las repercusiones específicas que ha tenido la pandemia de COVID-19 en cada sector, proporcionando orientaciones y herramientas para ayudar a proteger a los trabajadores, sostener las empresas y formular estrategias de resiliencia. El grupo toma nota de la lista de reuniones sectoriales mundiales para 2022-2023 que se propone en el anexo III del documento GB.341/POL/3 (Rev. 1). El PIEM da las gracias a los miembros de los órganos consultivos sectoriales por la labor que han llevado a cabo, y expresa su apoyo al proyecto de decisión que figura en el párrafo 22 del documento GB.341/POL/3 (Rev. 1).
- 660.** En la declaración realizada en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros** se indica que Turquía, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Noruega, la República de Moldova y Georgia suscriben su declaración. Las actividades sectoriales de la OIT tienen un gran valor como medio para alcanzar el objetivo del trabajo decente

para todos, particularmente en el contexto de la pandemia de COVID-19. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el enfoque de la OIT con respecto a las actividades sectoriales y a la aplicación de las políticas sectoriales.

- 661.** La Unión Europea y sus Estados miembros acogen con agrado la difusión de la versión revisada de las pautas de la OIT para las inspecciones con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada; y agradecen a la Oficina su excelente organización de la reunión de los órganos consultivos sectoriales en enero de 2021. A ese respecto, consideran que se ha seleccionado una amplia variedad de temas para las reuniones sectoriales, lo que permitirá celebrar debates fructíferos y obtener resultados provechosos. En particular, agradecen a los mandantes su apoyo unánime a la propuesta de celebrar una reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo, que se organizaría preferiblemente a principios de 2022 y en la que se estudiaría la manera en que la crisis causada por la COVID-19 podría servir de oportunidad para mejorar la sostenibilidad y la resiliencia en el turismo.
- 662.** La Unión Europea y sus Estados miembros reiteran su petición de que la cuestión de la transición a la economía formal se integre en las actividades sectoriales de la OIT y se organice una reunión tripartita de expertos sobre la forma de asegurar el trabajo decente en la economía de plataformas durante la segunda mitad de 2021, tal como la Oficina ha propuesto en el documento GB.341/INS/3/1 (Rev. 2).

Segmento de Cooperación para el Desarrollo

4. Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025: plan de aplicación (GB.341/POL/4)

- 663. La portavoz del Grupo de los Empleadores**, recordando las extensas discusiones celebradas y la decisión adoptada en la 340.^a reunión, dice que el plan de aplicación debería abordar las lagunas identificadas en esas discusiones y debe incluir estrategias para la OIT en su conjunto a fin de garantizar la coherencia interna de las políticas y los programas con las prioridades establecidas en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y con las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023. La oradora recuerda el importante papel que desempeña la cooperación para el desarrollo a efectos de impulsar el mandato de la OIT y reforzar la ventaja comparativa de la OIT en materia de tripartismo y diálogo social. Los interlocutores sociales deberían participar en el establecimiento de las prioridades de las actividades de cooperación para el desarrollo y se deberían movilizar recursos para reforzar el diálogo social y las instituciones a nivel nacional con objeto de facilitar esas actividades. Se trata de una cuestión particularmente importante en el contexto de la recuperación de la pandemia de COVID-19, para la cual se necesitarán más soluciones basadas en el diálogo.
- 664.** El informe de mitad de periodo correspondiente a 2023 debería demostrar que, gracias a la cooperación para el desarrollo, los mandantes tienen mayor capacidad para contribuir al diálogo social, y para gestionarlo y utilizarlo. También debería aportar pruebas claras de que los mandantes han sido consultados y han aceptado el diseño de los proyectos que se realizan en el marco de los PTDP. Es importante saber de qué manera las actividades de cooperación para el desarrollo de la OIT marcan una diferencia, sobre todo para abordar retos inmediatos y fortalecer las bases institucionales del diálogo social. En el párrafo 13 del documento se menciona la posibilidad de extraer enseñanzas de la aplicación de la estrategia, pero la oradora lamenta que no se den precisiones sobre el tipo de enseñanzas a que se hace referencia

ni sobre la manera en que la Oficina podría utilizarlas para hacer mejoras. A este respecto, el plan de aplicación debería basarse en las enseñanzas pertinentes extraídas de las evaluaciones y los análisis que se han llevado a cabo.

- 665.** Refiriéndose a la medida propuesta 2.4 sobre la colaboración con el sector privado y otros actores no estatales, la oradora dice que, si bien esa colaboración podría ser beneficiosa, no debe socavar el papel de los interlocutores sociales, y debería estar condicionada a la aportación de contribuciones a los PTDP y llevarse a cabo con el acuerdo de los interlocutores sociales. Toma nota de la explicación acerca del marco de seguimiento previsto en el párrafo 11, y espera que este marco sea evaluado como parte del informe a mitad de periodo. También toma nota de que se prevé formular un plan de gestión interna en el que se detallan las responsabilidades respectivas y los plazos que deben cumplirse. La cooperación para el desarrollo debería pensarse de manera que integre a la OIT en su conjunto desde las fases de conceptualización y de planificación, y en la fase de aplicación, para evitar la duplicación y la compartimentalización de la labor y promover la coherencia de las políticas y los programas. La oradora aguarda con interés el informe de mitad de periodo correspondiente a 2023 y apoya el proyecto de decisión.
- 666. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción el plan de aplicación, que toma en consideración las preocupaciones planteadas en la reunión anterior del Consejo de Administración. Su grupo apoyará los esfuerzos de coordinación y participará en ellos a través de consultas. Se espera que la evaluación y la aprobación de las alianzas de colaboración público-privadas se hagan mediante un proceso fluido y sencillo, tal como se subrayó en la reunión anterior con respecto a la evaluación de alto nivel de estas alianzas. Con respecto a la esfera prioritaria 1, dice que los principales beneficiarios de las actividades de cooperación para el desarrollo de la OIT deben ser los interlocutores sociales y no las organizaciones no gubernamentales. Si bien reconoce que para la aplicación del Programa de Trabajo Decente es útil establecer alianzas y colaborar con el mayor número posible de partes interesadas, la Oficina debería consultar siempre a los interlocutores sociales antes de iniciar un proyecto.
- 667.** En cuanto al seguimiento y la evaluación, el orador pregunta cómo se evaluará después del próximo bienio el impacto a largo plazo de las actividades de cooperación para el desarrollo de la OIT sobre los derechos de los trabajadores. Las evaluaciones centradas principalmente en el impacto podrían perder de vista o subestimar los efectos a largo plazo; hay progresos aparentemente menores que, de hecho, podrían tener un impacto importante en el trabajo decente a largo plazo. El Grupo de los Trabajadores apoya el plan de aplicación e insta al Director General a tomar en consideración las orientaciones del Consejo de Administración al ponerlo en práctica.
- 668. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Senegal dice que la cooperación para el desarrollo será determinante para lograr una recuperación de las crisis social y económica causadas por la pandemia de COVID-19 que esté basada en el desarrollo sostenible, y para asegurar trabajo decente a todas las personas, sin dejar a nadie atrás. Estos principios ocupan un lugar central en el Programa de Trabajo Decente y en los PTDP actuales de muchos países africanos. Las actividades de cooperación también deben estar dirigidas a los millones de trabajadores de la economía informal, y deben reforzar a la vez las instituciones del mercado de trabajo.
- 669.** El plan de aplicación solo podrá ser eficaz en África si se tienen en cuenta las prioridades de la región, su falta de recursos y los importantes retos que enfrenta en materia de trabajo decente. La OIT debería tomar en consideración el carácter específico de los países africanos, y sus actividades de cooperación con las instituciones africanas deben ser dinámicas y estar bien estructuradas, a fin de optimizar los conocimientos y la

experiencia que podrían utilizarse para programas de desarrollo a gran escala. La esfera prioritaria 4, sobre los resultados y la transparencia, es particularmente importante. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

- 670. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China dice que la cooperación para el desarrollo es un componente determinante de los esfuerzos de la OIT para la aplicación de la Declaración del Centenario y la consecución de los ODS, y que proporciona a la vez servicios esenciales en el terreno a los mandantes a través de los PTDP. Por otra parte, la cooperación para el desarrollo será esencial para asegurar una recuperación sostenible de la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, el plan de aplicación debe utilizarse para mejorar continuamente la calidad de las actividades de cooperación para el desarrollo de la OIT a nivel mundial, regional y en los países. Los resultados previstos presentados en el plan son apropiados y han sido bien combinados con metas cualificadas y cuantificadas. Considera particularmente útiles la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, así como la cooperación con el Centro de Turín.
- 671.** Las medidas propuestas se han vinculado de manera clara con los resultados correspondientes previstos en las políticas y los resultados funcionales del Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023. Las necesidades de los mandantes deberían ocupar un lugar central en las actividades de cooperación para el desarrollo de la OIT, mediante la prestación de servicios en el terreno ágiles y bien adaptados. También deberían tenerse en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración con respecto a otros puntos pertinentes del orden del día. La Oficina debería redoblar esfuerzos para movilizar contribuciones voluntarias de financiación, incluyendo contribuciones de las instituciones financieras internacionales, de otros organismos de las Naciones Unidas y del sector privado. Los progresos alcanzados y los resultados específicos de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo deberían ser objeto de un seguimiento y comunicarse al Consejo de Administración en un informe de mitad de periodo en 2023 que contenga una reflexión sobre la experiencia adquirida y las enseñanzas extraídas. El ASPAG desea apoyar el proyecto de decisión.
- 672. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados expresa su satisfacción por el hecho de que se haya armonizado el plan de aplicación con la Declaración del Centenario, con el Programa y Presupuesto y con los ODS. Los principios establecidos en la Conferencia de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Cooperación Sur-Sur (BAPA+40) deberían servir de orientación para las actividades de cooperación que realiza la OIT. El GRULAC toma nota con satisfacción del sistema de seguimiento de los progresos, en el cual los principales resultados previstos remiten a los productos e indicadores contenidos en las propuestas de Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023. El hecho de que estén armonizados asegurará una cohesión estratégica y evitará duplicaciones en el momento de comunicar los progresos alcanzados.
- 673.** La OIT en su conjunto debería participar en la aplicación de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo, a través de una cooperación continua entre la sede y las oficinas exteriores. Los países deberían participar activamente para asegurar que la cooperación para el desarrollo se efectúe en función de la demanda y en consonancia con las prioridades nacionales. Se deberían ampliar y diversificar las fuentes de financiación de las alianzas. La medida propuesta 1.4 es especialmente útil porque subraya el potencial de las modalidades de cooperación Sur-Sur y de cooperación triangular para la consecución del trabajo decente, el empleo productivo y el desarrollo sostenible. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 674. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Irlanda dice que la cooperación para el desarrollo es esencial para asegurar una recuperación centrada en

las personas de la pandemia de COVID-19. Acoge con satisfacción que el plan de aplicación esté vinculado a la Declaración del Centenario y a los ODS. Las secciones del plan sobre las alianzas para la coherencia de las políticas y las alianzas para la financiación son muy sólidas, y el cuidado con que se han formulado los resultados previstos son dignos de encomio, así como el énfasis dado a la apropiación nacional, la eficiencia, y la responsabilidad compartida. También expresa su satisfacción por el hecho de que se reconozca la importancia de la cooperación entre las oficinas exteriores y la sede de la OIT. Hay que mejorar la comunicación, la coordinación y el sistema de vigilancia en toda la Organización. La medida propuesta 4.1 es importante; la cooperación para el desarrollo solo puede tener éxito si se formulan resultados específicos y mensurables, y metas definidas con antelación. En el examen de los resultados deben evaluarse los progresos, el impacto y la eficacia.

- 675.** La OIT debería seguir estableciendo alianzas estratégicas para la cooperación para el desarrollo en el mundo del trabajo, incluso a través del sistema para el desarrollo de las Naciones Unidas. Se necesitarán recursos humanos y financieros adecuados para aplicar la estrategia. La colaboración con las instituciones financieras internacionales y otros asociados multilaterales sería muy útil, en particular para impulsar la recuperación de la pandemia de COVID-19. Por esta razón, el PIEM desea que en el plan de aplicación se mencione de manera explícita al Banco Mundial. En el informe de mitad de periodo correspondiente a 2023 deberían evaluarse los progresos alcanzados y el impacto de la pandemia de COVID-19, con vistas a fortalecer el plan de aplicación teniendo en cuenta el Programa y Presupuesto para el bienio 2024-2025. Por último, el PIEM alienta a la Oficina a mejorar los procedimientos y la calidad del proceso de presentación de informes antes de ese plazo. Sobre esta base, el PIEM apoya el plan de aplicación.
- 676. Un representante del Gobierno de Bangladesh** dice que la cooperación para el desarrollo es esencial para la aplicación de la Declaración del Centenario y para la consecución de los ODS. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular son particularmente valoradas, al igual que la labor del Centro de Turín para promover el trabajo decente entre los mandantes y otros asociados. Mejorar la eficacia de la cooperación para el desarrollo de la OIT redundaría en beneficio de los mandantes de los Estados Miembros.
- 677.** Los resultados previstos en las cuatro esferas prioritarias deberían ser objeto de un seguimiento regular para facilitar la presentación de informes. Las necesidades específicas de los países deben integrarse en las prioridades de la Oficina. El mundo del trabajo se encuentra ante retos extremos, con un número nunca visto de personas desempleadas, una acumulación sin precedentes de factores que perturban el empleo y una economía en contracción. Por esta razón, es esencial que la recuperación esté centrada en las personas, y la única manera de conseguirlo es a través de la cooperación para el desarrollo.
- 678. Un representante del Director General** (Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas) acoge con satisfacción las orientaciones del Consejo de Administración y dice que la Oficina ha tomado debidamente nota de los comentarios formulados, en particular con respecto a la gestión basada en los resultados, el establecimiento de alianzas de colaboración y la importancia de asegurar la apropiación nacional de la cooperación para el desarrollo. Debe respetarse la primacía de las normas internacionales del trabajo, junto con los principios del tripartismo y el diálogo social.
- 679. Otra representante del Director General** (Directora del Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores) también da las gracias al Consejo de Administración por su fuerte apoyo y por las sólidas orientaciones que ha formulado, y subraya el

objetivo principal de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo para brindar apoyo a los interlocutores sociales y alcanzar los objetivos de trabajo decente. Las actividades de cooperación para el desarrollo serán evaluadas de manera constante y ajustadas para responder a las necesidades de los países. La Oficina desea dar las gracias a todos los asociados en la financiación y a los asociados para el desarrollo por el apoyo que han brindado, y en particular por la gran flexibilidad que han demostrado porque gracias a esta flexibilidad en 2020 la Oficina ha podido actuar de manera ágil e innovadora, adaptándose a las circunstancias. La OIT se seguirá guiando en sus actividades de cooperación con el sector privado por las alianzas de colaboración público-privadas y por la aplicación de las recomendaciones pertinentes de la evaluación de alto nivel de estas alianzas.

- 680.** La labor normativa de la OIT es efectivamente una inversión a largo plazo. Si bien los proyectos y programas individuales tienen plazos propios para su aplicación, contribuyen a la consecución de los resultados de política del Programa y Presupuesto, lo cual se refleja en los informes sobre la aplicación de los programas y en la definición de las metas de las futuras propuestas de Programa y Presupuesto. Por último, la oradora acoge con particular satisfacción la orientación del Consejo de Administración con respecto al informe de mitad de periodo y al ajuste del plan de aplicación para armonizarlo con el Programa y Presupuesto para el bienio 2024-2025. Se elaborará un plan de gestión interna para toda la Oficina, a todos los niveles, para poner en práctica el plan de aplicación.

Decisión

- 681.** El Consejo de Administración aprueba el plan de aplicación propuesto en el documento GB.341/POL/4 y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al ejecutar dicho plan.

(GB.341/POL/4, párrafo 15)

Segmento de Empresas Multinacionales

5. Actividades de promoción relacionadas con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y avances conexos fuera de la OIT (GB.341/POL/5)

- 682.** El portavoz del Grupo de los Empleadores ratifica que su grupo apoya firmemente la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. El hecho de que un número creciente de Gobiernos, de organizaciones de trabajadores y de empleadores, y de empresas multinacionales y nacionales apliquen los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales impulsará el impacto de la misma, con independencia de que se aluda directamente a ella.
- 683.** Los puntos focales nacionales serían más eficaces si los mandantes tripartitos nacionales promoviesen los esfuerzos para establecerlos. El hecho de que en la Declaración se confiera al uso de herramientas y procesos similares, en el caso de que existan, el mismo peso que al establecimiento de puntos focales separados significa que la Oficina no debería favorecer un enfoque respecto al otro.
- 684.** A escala nacional, la Oficina debe garantizar la plena participación de los mandantes tripartitos en los proyectos de la OIT con otras organizaciones, y esos proyectos deben coordinarse a este respecto con los equipos de trabajo decente competentes.

Una colaboración mayor con otros programas y proyectos de la OIT, como el Fondo Visión Cero, debería ser la norma. Según la iniciativa «Una OIT unida en la acción», cada proyecto o programa debe centrarse en su mandato fundamental y no dedicarse a cuestiones múltiples.

- 685.** El Grupo de los Empleadores apoya firmemente el Servicio de asistencia de la OIT para empresas y solicita que se consignen recursos suficientes a fin de que responda al creciente número de consultas recibidas. Las herramientas dedicadas a las empresas deberían corresponder a las necesidades de los mandantes, que deberían evaluarse e incorporarse mediante los adecuados procesos de consulta en la etapa de diseño. El proyecto conjunto de la Unión Europea, la OIT y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres «WE Empower», por ejemplo, solo aportó una fracción escasa del apoyo inicialmente destinado a las organizaciones de empleadores y a las empresas en aras del empoderamiento económico de las mujeres mediante prácticas empresariales responsables porque las organizaciones nacionales de empleadores de los tres países beneficiarios decidieron no participar en el proyecto por no haberse celebrado consultas en la fase de diseño de este último.
- 686.** El proceso de redacción de un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos sigue siendo controvertido y existen indicios de que suscita un apoyo menguante. El Grupo de los Empleadores celebra que la Oficina exprese reparos en cuanto a la constitución de un comité técnico de la ISO sobre responsabilidad social, toda vez que esa labor podría generar divergencias respecto a las normas internacionales del trabajo o incluso socavar estas últimas.
- 687.** Considerando que la OIT y sus mandantes ya participan en el Foro de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y en el Foro mundial sobre conducta empresarial responsable organizado por la OCDE, la Organización podría aprovechar mejor sus recursos si impulsase una participación continua en esos foros, en lugar de celebrar un foro centrado en los aspectos de trabajo decente de las prácticas empresariales responsables. Del mismo modo, dado que la Oficina ya coopera y se coordina con otros organismos multilaterales interesados por conducto de esos foros anuales, la Alianza 8.7 y la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso de la OIT, debería evaluar la manera de reforzar las colaboraciones existentes y la comprensión de los principios articulados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, en lugar de centrarse en una alianza sobre empresas y trabajo decente. La Oficina debería evitar los compromisos susceptibles de dispersar los recursos y diluir el impacto de la Declaración en el ámbito principal del mundo del trabajo. Debería centrarse en promover los principios sentados en la Declaración y utilizarlos para reunir a los mandantes tripartitos a fin de organizar actividades colectivas a escala nacional para superar las dificultades existentes sobre el terreno. El Grupo de los Empleadores respalda el proyecto de decisión.
- 688. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** aplaude los esfuerzos dedicados a promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, en particular mediante el portal web y la cartera de formación ampliada del Centro de Turín, y observa el uso generalizado de la guía de la Declaración. Tomando nota de la labor realizada con otras organizaciones para poner de relieve la Declaración en los debates mundiales pertinentes, el Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción la propuesta de celebrar un foro de la OIT sobre la Declaración que permita a los mandantes deliberar sobre las medidas adoptadas, las oportunidades y los desafíos existentes, y les permita preparar actividades regionales y subregionales. Cada reunión regional de la OIT

debería integrar una sesión formalmente dedicada al intercambio de opiniones sobre la promoción y la aplicación de la Declaración en los planos regional, subregional y nacional. Dicha sesión brindaría además la oportunidad de promover mecanismos de seguimiento para el punto focal nacional, el diálogo entre empresas y sindicatos, y procesos similares. Así pues, la Oficina debería realizar los preparativos oportunos para incluir una sesión formal en la Reunión Regional de Asia y el Pacífico. El Grupo de los Trabajadores respalda la propuesta de acometer el proceso de seguimiento para la región de Europa con miras a la celebración de la 11.^a Reunión Regional Europea.

- 689.** En lo relativo a las actividades de promoción a nivel nacional, el Grupo de los Trabajadores exhorta a la Oficina a que siga prestando asistencia a los Estados Miembros para que designen puntos focales nacionales sobre una base tripartita, y solicita a los Estados Miembros que intensifiquen sus esfuerzos a este respecto. Aplauda la celebración de foros de intercambio entre los países de origen y los anfitriones de las empresas multinacionales, los proyectos de cooperación al desarrollo actualmente dedicados a superar las dificultades que se plantean en términos de trabajo decente en las cadenas de suministro, y las políticas especialmente elaboradas en virtud de las pautas señaladas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Además, toma nota de la importancia del Servicio de asistencia de la OIT para empresas y de la recepción de seis solicitudes de diálogo entre empresas y sindicatos. Pide que se incluya a las organizaciones de trabajadores en el proyecto experimental dedicado a la herramienta de autoevaluación para empresas e insiste en que las empresas son responsables de respetar los derechos humanos.
- 690.** Observando que varios acuerdos marco globales remiten a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, el Grupo de los Trabajadores acoge con beneplácito el continuo compromiso de alto nivel contraído por la OIT con las empresas y respecto a los derechos humanos. La labor relativa al segundo proyecto revisado de instrumento jurídicamente vinculante destinado a regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos progresa favorablemente. Si la coordinación fuera mayor a escala mundial podrían adoptarse medidas esenciales para lograr que las personas y el planeta primen sobre el afán de lucro.
- 691.** El Grupo de los Trabajadores apoya la propuesta de que se instituya un foro de la OIT dedicado a promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, al que debería sumarse la formalización de acuerdos con otras organizaciones internacionales y que debería brindar la oportunidad de explorar el alcance de la política social y el potencial para promover el trabajo decente y armonizar las actividades empresariales con las prioridades nacionales en aras del desarrollo. Ello permitiría afianzar el protagonismo de la Declaración como elemento clave para promover el respeto de los derechos laborales y el trabajo decente. El Grupo de los Trabajadores respalda el proyecto de decisión.
- 692. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno del Camerún, que agradece los esfuerzos de la Oficina por promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, señala que esta se cita en la Declaración de Abiyán de diciembre de 2019 como elemento clave del Programa de Trabajo Decente para África 2020-2030, y solicita el apoyo de la Oficina a ese respecto. La Oficina debería observar el seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en todas las regiones. Felicitando a quienes ya han designado los puntos focales nacionales para la Declaración, el grupo anima a la Oficina a establecer una plataforma de intercambio de buenas prácticas para ayudar a los Estados Miembros a aprovechar al máximo esta herramienta práctica.

- 693.** En lo relativo a la cooperación para el desarrollo, la Oficina debería reforzar la colaboración con todos los asociados para el desarrollo y las instituciones nacionales, regionales y mundiales a fin de que realicen un seguimiento y den a conocer las oportunidades que brinda la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Los mandantes tripartitos deberían formular proyectos para el desarrollo y la Oficina debería seguir insistiendo ante las instituciones regionales e internacionales especializadas para que presten ayuda a los países más afectados por la pandemia de COVID-19, principalmente mediante programas de desarrollo de capacidades para las pymes afectadas y las empresas locales. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 694. Hablando en nombre del ASPAG,** una representante del Gobierno de Tailandia se congratula de las actividades diversas y continuamente dedicadas a promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales entre los Gobiernos, los interlocutores sociales y las empresas. El cumplimiento significativo de la Declaración es esencial para alcanzar el objetivo del trabajo decente para todos. La facilitación de diálogos, más que su mera promoción, entre los países anfitriones y los países de origen de empresas multinacionales sobre las cuestiones de interés mutuo fomenta la responsabilidad compartida respecto a las actividades y las inversiones empresariales, e impulsa la adopción de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. Algunos países consideran que, si bien la inversión extranjera directa es esencial para el progreso de los países en desarrollo, el papel que las empresas multinacionales desempeñan en la economía cercena la capacidad de los Estados Miembros con economías en desarrollo para proteger plenamente a sus mandantes trabajadores y puede socavar también su capacidad para superar las dificultades existentes desde antiguo y las nuevas. En consecuencia, al facilitar estos diálogos entre países de origen y países anfitriones, la Oficina ayuda grandemente a superar los retos que dificultan el avance hacia la justicia social mediante el trabajo decente, aunque se recurra parcialmente a la inversión extranjera directa para lograrlo. La Oficina debería prestar especial atención, en su labor, a que los países de origen y los países anfitriones de empresas multinacionales cumplan los imperativos de la justicia social mediante el trabajo decente. El ASPAG respalda el proyecto de decisión.
- 695. Hablando en nombre de una gran mayoría de países de América Latina y el Caribe,** un representante del Gobierno de Barbados declara que las altas cotas de desempleo y los grandes desafíos generados por la pandemia de COVID-19 obligan a la OIT a seguir esforzándose en prestar asistencia y cooperación técnicas a sus mandantes tripartitos. El orador destaca los esfuerzos de la OIT destinados a fraguar alianzas y el papel fundamental que esta desempeña en la promoción de una conducta empresarial responsable, con especial referencia al proyecto «Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe». El GRULAC toma nota de que en el documento se alude a la sexta reunión del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, al que se ha encomendado redactar un instrumento jurídicamente vinculante en ese ámbito. El grupo acoge con satisfacción las herramientas elaboradas para promover el empoderamiento económico de las mujeres y agradecería obtener información adicional sobre la propuesta de celebrar un foro centrado en los aspectos de trabajo decente de las prácticas empresariales responsables. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 696. Hablando en nombre del PIEM,** un representante del Gobierno de los Estados Unidos de América destaca la importancia que revisten las herramientas prácticas utilizadas para promover la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como lo es el diálogo entre empresas y sindicatos, y aplaude los esfuerzos para apoyar y

ampliar el recurso a los puntos focales nacionales. La Oficina debería seguir promoviendo el portal web de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y el Servicio de asistencia de la OIT para empresas, la formación digital impartida por el Centro de Turín y las herramientas elaboradas para las empresas. Se valoran positivamente las actividades encaminadas a vincular la Declaración al Programa Better Work y al Fondo Visión Cero. También se aprecian los esfuerzos por centrar los principios de la Declaración en la definición de las prácticas empresariales responsables y las iniciativas dedicadas a reconstruir mejor después de la pandemia de COVID-19, así como por establecer una vinculación entre las normas de la OIT y las actividades de las Naciones Unidas dedicadas a las empresas y los derechos humanos. El PIEM alienta a la Oficina a que coopere con la OCDE en el ejercicio de inventario de sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales.

- 697.** La Oficina debería insistir más en la función esencial que corresponde a la libertad sindical y la negociación colectiva, a las relaciones laborales y al diálogo social para promover el deber de diligencia en materia de derechos humanos. Considerando que este es el Año Internacional de las Naciones Unidas para la Eliminación del Trabajo Infantil, la Oficina también debería reforzar el papel de la Declaración en el contexto de esa lucha. Se agradece la contribución prestada por la OIT a la OCDE en la elaboración de líneas directrices en materia de deber de diligencia. La OIT debería mejorar su perfil en el sistema multilateral en el ámbito de las empresas y los derechos humanos y afianzar el protagonismo de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como instrumento internacional de primera magnitud.
- 698.** Las ideas discutidas en la parte C del documento para propiciar la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales deberían articularse en un formato específico, mensurable, realista y sujeto a plazos, con miras a su presentación al Consejo de Administración en noviembre de 2021. La Oficina debería realizar estudios sobre la laguna institucional que un foro de la OIT centrado en los aspectos del trabajo decente de las prácticas empresariales responsables permitiría colmar y sobre el resultado que cabría esperar de dicho foro, y debería compartir con el Consejo de Administración sus conclusiones al respecto. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 699. Hablando en nombre de la ASEAN,** un representante del Gobierno de Tailandia, tomando nota de los esfuerzos realizados por la Oficina para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, destaca las actividades realizadas en los Estados Miembros de la ASEAN para dar cumplimiento al programa conjunto de la Unión Europea, la OIT y la OCDE sobre cadenas de suministro responsables en Asia, y anima a la Oficina a intensificar sus actividades de promoción a instancia de los Estados Miembros de la ASEAN. Valora positivamente el Servicio de asistencia de la OIT para empresas y la traducción a varios idiomas de la guía de formación sobre las normas internacionales del trabajo en las cadenas mundiales de suministro, y exhorta a que estos servicios se presten en todos los idiomas oficiales de los Estados Miembros de la ASEAN, a fin de permitir a sus beneficiarios estar mejor preparados para reivindicar sus derechos y reconocer sus obligaciones. Para promover mejor la Declaración, la Oficina debería tener en cuenta los factores siguientes: las necesidades experimentadas por los diferentes sectores económicos a raíz de la crisis de COVID-19; la transferencia de tecnología y conocimientos de los países de origen a los países anfitriones; el papel de las empresas multinacionales en el desarrollo y la mejora de las competencias de los trabajadores en los países anfitriones y en la promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en las cadenas nacionales de suministro, y las oportunidades de diálogo entre los representantes de los trabajadores en los países anfitriones y los

dueños de las empresas multinacionales en los países de origen para resolver pacíficamente los conflictos laborales.

- 700. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania declara que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Islandia y Noruega hacen suya su declaración. Reitera el apoyo de su grupo a favor de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y de las actividades de promoción de la OIT, en particular mediante los proyectos de cooperación para el desarrollo respaldados por la Unión Europea y sus Estados miembros. La Unión Europea y sus Estados miembros son partidarios de que se robustezca el Servicio de asistencia de la OIT para empresas y recalcan la importancia de promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales a nivel nacional, mediante la adaptación de las herramientas y el fortalecimiento de las capacidades a los contextos locales. La Unión Europea y sus Estados miembros propugnan enérgicamente iniciativas nacionales e internacionales con miras a la aplicación de normas empresariales responsables. Por ello, se congratulan de la alianza fraguada entre los organismos de las Naciones Unidas y la OCDE e instan a que se adopte un enfoque cooperativo.
- 701.** La Unión Europea y sus Estados miembros promueven los derechos humanos y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Al aumentar el número de normas imperativas en materia de diligencia debida también crece la importancia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Donde falten herramientas o procesos similares vinculados a los principios consagrados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales convendrá designar puntos focales nacionales, que gocen del apoyo de los mandantes. El grupo respalda el enfoque destinado a promover la Declaración y su aplicación por los Estados Miembros de la OIT, las organizaciones internacionales y las empresas, y celebra las actividades que la Oficina ha planificado a estos efectos, las cuales se exponen en la parte C del documento. La oradora solicita más información sobre estos planes e invita a la Oficina a que facilite al Consejo de Administración información actualizada al respecto en noviembre de 2021.
- 702. Un representante del Gobierno del Japón**, señalando la especial importancia que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales reviste en el contexto de la pandemia de COVID-19 y del impulso para reconstruir mejor, observa que los proyectos de cooperación para el desarrollo, a los que el Japón contribuye en diversos ámbitos, incluido el de las cadenas mundiales de suministro, especialmente en Viet Nam y el Pakistán, son determinantes para promover los principios de la Declaración. El orador encomia los esfuerzos de la OIT para que se lleven a cabo esos proyectos y manifiesta el respaldo de su Gobierno a la Organización para que esta siga esforzándose en lograr el trabajo decente para todos.
- 703. Un representante del Gobierno de Panamá** resume los progresos realizados en su país en relación con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que incluyen una legislación dirigida a garantizar el trabajo decente para los trabajadores de las cadenas mundiales de suministro y la creación de zonas de libre comercio. Declara que algunos de los principios de la Declaración son aplicables tanto a las empresas multinacionales como a las nacionales, las cuales deberían observar las mismas normas. Los esfuerzos que su Gobierno realiza, por ejemplo, en los ámbitos de la empleabilidad y de la calidad de vida, están en sintonía con los principios de la Declaración. El orador elogia a la Oficina, a la Organización y a sus Estados Miembros por su compromiso con las cuestiones tratadas en dicho instrumento.
- 704. Un representante del Gobierno del Ecuador** acoge con satisfacción que en el documento se aluda al proyecto «Conducta Empresarial Responsable en América Latina

y el Caribe», que contribuye a la elaboración del plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos y a la capacitación de las pymes y de las organizaciones de empleadores. También aprecia la referencia específica al grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. Este grupo, que está presidido por su Gobierno, tiene por misión elaborar un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos. Cuenta además con una participación amplia y hace hincapié en la garantía de acceso a la justicia y reparación para las víctimas. Su trabajo está en sintonía con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y otros instrumentos. El orador alienta a la Oficina y a todos sus mandantes a participar en este proceso de redacción. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.

705. Un representante del Gobierno de Chile anima a la OIT a continuar sus esfuerzos para prestar asistencia técnica a sus mandantes, dados los retos que plantea la pandemia de COVID-19, y destaca el papel fundamental de la Organización en la creación de alianzas y el fomento de una conducta empresarial responsable. Agradece la referencia del documento al proyecto «Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe». Su Gobierno colabora positivamente con los interlocutores sociales sobre la dimensión laboral de la conducta empresarial responsable; los avances de su país en este ámbito se deben, en particular, al punto nacional de contacto dentro de las Líneas Directrices de la OCDE para una conducta empresarial responsable. Su Gobierno expresa interés en conocer cómo otros países han incorporado concretamente el mecanismo de punto nacional de contacto establecido para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y apoya el proyecto de decisión.

706. Un representante del Gobierno de Tailandia encomia los esfuerzos continuos de la Oficina por promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y en particular por facilitar información en lengua tailandesa mediante la página web del Servicio de asistencia de la OIT para empresas. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales es fundamental para promover el trabajo decente para todos y reconstruir mejor después de la pandemia de COVID-19. Su país se ha dotado de sólidas normas laborales y buenas prácticas para las empresas multinacionales, y el Ministerio de Trabajo participa activamente en el programa «Cadenas de Suministro Responsables en Asia». El orador agradece a la OIT, a la Unión Europea y a la OCDE su contribución a la aplicación del programa. La Oficina debería proseguir sus actividades de promoción y continuar respaldando, en particular, el diálogo entre los países de origen y los países anfitriones.

707. Una representante del Director General (Directora General Adjunta de Políticas) agradece a todos los oradores el fuerte apoyo expresado a favor de las actividades de promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La coherencia de las políticas es un objetivo importante del compromiso contraído por la OIT con otras organizaciones; la Oficina seguirá respaldando a los Gobiernos y a los interlocutores sociales en su labor de concienciación respecto a las expectativas enunciadas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, así como en el acceso a las herramientas y oportunidades de participación para ayudarles a generar un cambio duradero.

708. Si bien la participación de la OIT en los foros internacionales celebrados por otras organizaciones permite promover el Programa de Trabajo Decente, las normas internacionales del trabajo y el diálogo social, su principal efecto consiste en aumentar la visibilidad de las agendas de otras organizaciones. Organizar un foro de la OIT sobre empresas y trabajo decente, según se propone en el documento, aumentaría el perfil de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y los programas de la OIT. Los

destinatarios de la iniciativa serían las partes consideradas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, es decir, los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las empresas y las asociaciones multilaterales interesadas, y el foro podría organizarse por primera vez en 2022. Si el Consejo de Administración fuese partidario de esta organización, la Oficina emprendería las consultas correspondientes sobre su formato y, según se le solicite, informaría al Consejo de Administración al respecto. (La falta de tiempo ha impedido a la Oficina ahondar en algunos de los puntos planteados).

709. El portavoz del Grupo de los Empleadores solicita que se analice con detenimiento si la inversión en un nuevo foro permitiría realmente alcanzar los objetivos declarados, o si no convendría invertir más bien en aumentar el perfil de la OIT y de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para conseguir esos objetivos a través de los foros existentes. Es verdad que invertir en un foro nuevo podría redundar en una dispersión de recursos y una fragmentación de esfuerzos. Su grupo no está convencido de que un foro adicional constituya un medio necesario o viable para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y pide que se tenga plenamente en cuenta este punto de vista.

710. El portavoz del Grupo de los Trabajadores coincide en que toda inversión de la OIT debe dar fruto y en que se debe obrar con prudencia. Sin embargo, su grupo está convencido de que invertir en la labor dedicada a las empresas multinacionales arrojará resultados a largo plazo, y apoya de modo inequívoco los esfuerzos de la Oficina en este ámbito.

Decisión

711. El Consejo de Administración pide al Director General que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas al estudiar las opciones para seguir reforzando la visibilidad de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y su aplicación por los Estados Miembros de la OIT, las organizaciones regionales e internacionales y las empresas, y que proporcione información actualizada sobre estas actividades de promoción en una futura reunión del Consejo de Administración.

(GB341/POL/5, párrafo 44)

► Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Segmento de Cuestiones Jurídicas

1. Examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia: proyecto de texto refundido (GB.341/LILS/1)

712. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 31 de marzo de 2021.

- 713.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 13 de abril de 2021.

Decisión

- 714.** El Consejo de Administración decide, por correspondencia, transmitir a la Conferencia el texto refundido del Reglamento enmendado de la Conferencia Internacional del Trabajo que figura en el anexo del documento GB.341/LILS/1 para su adopción en su 109.ª reunión (junio de 2021).

(GB.341/LILS/1, párrafo 22)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁹

- 715.** El **PIEM** felicita a la Oficina por el excelente trabajo efectuado desde 2013, que ha incluido la realización de numerosos cuestionarios, propuestas y consultas a fin de lograr un resultado de calidad que cuente con el apoyo de todos los grupos, y expresa su reconocimiento a los interlocutores tripartitos por su dedicación y aportaciones a lo largo de los años. Todas las partes han mostrado un gran sentido de avenencia en las negociaciones finales y han conseguido elaborar un texto refundido, simplificado y actualizado que refleja acertadamente tanto las prácticas de larga data como las disposiciones adoptadas recientemente para facilitar las labores de la Conferencia en el formato abreviado de una reunión de dos semanas. El grupo confía en que la reunión de la Conferencia de 2022 pueda ser presencial y espera poder comprobar si el Reglamento enmendado responde a las expectativas.
- 716.** **Cuba** considera que lo dispuesto en el artículo 10, 2) no tiene precedentes. Aunque la intención es armonizar la práctica con la letra del Reglamento, es necesario aclarar qué informes puede transmitir el Consejo de Administración para que los examine la Comisión de Aplicación de Normas. Teniendo en cuenta que dicha Comisión es un órgano de control de la OIT, la facultad del Consejo de Administración para transmitirle dichos informes debe ajustarse a lo establecido en la Constitución de la OIT y en el Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración.

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

2. Formulario propuesto para las memorias solicitadas en 2022 en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato (GB.341/LILS/2 (Rev. 1))

- 717.** El documento preparado por la Oficina en relación con este punto se publicó en la página web del Consejo de Administración el 22 de febrero de 2021 y los miembros del Consejo de Administración tuvieron la posibilidad de enviar comentarios sobre los formularios propuestos hasta el 25 de marzo.

⁹ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

- 718.** Sobre la base de los comentarios recibidos, la Oficina publica una versión revisada del documento y el Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 13 de mayo de 2021.

Decisión

719. Por correspondencia, el Consejo de Administración:

- a) solicita a los Gobiernos que, con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, presenten en 2022 memorias acerca del Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, así como el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000, y**
- b) aprueba el formulario de memoria relativo a dichos instrumentos, que figura en el anexo al documento GB.341/LILS/2 (Rev. 1).**

(GB.341/LILS/2 (Rev. 1), párrafo 4)

Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia ¹⁰

- 720. El PIEM** da las gracias a la Oficina por haber preparado y facilitado el proceso de elaboración del formulario para las memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, y expresa su reconocimiento a los interlocutores sociales por su colaboración y el espíritu de compromiso que han mostrado en todo momento. El hecho de que los cuestionarios sean concisos y concretos contribuye a que presenten respuestas precisas, claras y pertinentes. El PIEM recuerda que formuló varias propuestas a ese respecto que fueron respaldadas por todos los mandantes. Señala que los esfuerzos desplegados por la Oficina para tener en cuenta las distintas opiniones expresadas en las reuniones anteriores del Consejo de Administración, entre otras cosas mediante la organización de consultas y la utilización de una plataforma virtual para presentar comentarios por escrito, han facilitado los debates y contribuido a alcanzar un acuerdo.
- 721. El PIEM** está dispuesto a examinar la manera de seguir mejorando el proceso de preparación de los cuestionarios en virtud del artículo 19 y tiene varias sugerencias. En particular, considera que sería útil que la Oficina organizara una consulta informal antes de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2022 para intercambiar opiniones preliminares. Asimismo, en esa consulta se podría incluir un tutorial que explique cómo utilizar la plataforma virtual para que resulte eficaz, transparente e inclusiva. De esa forma se podrían subsanar algunas de las dificultades con que han tropezado los mandantes y facilitar el proceso de preparación de futuros cuestionarios.

¹⁰ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo del comentario en el idioma original, junto con la decisión.

3. **Formulario propuesto para las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre la aplicación de convenios ratificados: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) (GB.341/LILS/3 (Rev. 1))**

722. El documento preparado por la Oficina en relación con este punto se publicó en la página web del Consejo de Administración el 22 de febrero de 2021 y los miembros del Consejo de Administración tuvieron la posibilidad de enviar comentarios sobre los formularios propuestos hasta el 25 de marzo.

723. Sobre la base de los comentarios recibidos, la Oficina publica una versión revisada del documento y el Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 13 de mayo 2021.

Decisión

724. El Consejo de Administración, por correspondencia, aprueba el formulario de memoria relativo al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que figura en el anexo del documento GB.341/LILS/3 (Rev. 1).

(GB.341/LILS/3 (Rev. 1), párrafo 2)

4. **Enmiendas propuestas al formulario para las memorias que se han de solicitar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT en relación con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (GB.341/LILS/4)**

725. El documento preparado por la Oficina en relación con este punto se publicó en la página web del Consejo de Administración el 22 de febrero de 2021 y los miembros del Consejo de Administración tuvieron la posibilidad de enviar comentarios sobre los formularios propuestos hasta el 25 de marzo. La Oficina no ha recibido ningún comentario sobre el documento.

726. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 13 de abril de 2021.

Decisión

727. El Consejo de Administración aprueba, por correspondencia, las enmiendas que se propone introducir en el formulario de memoria para el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), que debe utilizarse para preparar las memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

(GB.341/LILS/4, párrafo 9)

5. **Segunda evaluación del funcionamiento del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GB.341/LILS/5)**

728. El Consejo de Administración pasa a examinar una enmienda al apartado c) del proyecto de decisión propuesta por el Grupo de los Empleadores, así como una subenmienda al

mismo proyecto, propuesta por el PIEM. La enmienda y la subenmienda han sido distribuidas por la Oficina.

729. La enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores está redactada como sigue:

- c) pide al GTT del MEN que tenga en cuenta sus orientaciones al proseguir su labor y que lo siga manteniendo informado del funcionamiento del Grupo, sobre la base de un análisis detallado y completo de las enseñanzas extraídas, los retos que se plantean y las oportunidades de mejora, a fin de poder realizar otra evaluación a más tardar en marzo de 2022.

730. La subenmienda propuesta por el PIEM está redactada como sigue:

- c) pide al GTT del MEN que tenga en cuenta sus orientaciones al proseguir su labor y que lo siga manteniendo informado del funcionamiento del Grupo, incluyendo sobre la base de un análisis detallado y completo de las enseñanzas extraídas, los retos que se plantean y las oportunidades de mejora, que preparará la Oficina, en consulta con la Mesa, a fin de poder realizar otra evaluación a más tardar en marzo de 2022.

731. La **Presidenta** invita a los miembros del Consejo de Administración a que indiquen si apoyan el apartado *b1)* o el apartado *b2)* del proyecto de decisión.

732. La **portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que su grupo calibrará el éxito del GTT del MEN, así como la utilidad de seguir participando en el mismo, en función de su capacidad para inscribir un punto sobre nuevas normas en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y de la tasa de ratificación de las normas actualizadas. El plazo que transcurre entre la formulación de las recomendaciones por el GTT del MEN y la respuesta de la Organización implica que persisten lagunas en la protección de los trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica. Las actividades de seguimiento del GTT del MEN son una prioridad institucional importante y la elaboración de nuevas normas debe inscribirse en el orden del día de la Conferencia con la mayor brevedad posible.

733. La oradora agradece la información sobre las tasas de ratificación que se facilita en el informe de la Mesa del GTT del MEN y solicita que en el futuro la Oficina incluya también una lista de los convenios ratificados. Invita a los Estados Miembros a que sigan el ejemplo de aquellos que ya han ratificado convenios y pide que se confirme si las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN han sido integradas en los Programas de Trabajo Decente por País y en las actividades de cooperación para el desarrollo. Para evitar lagunas en términos de protección jurídica, los Estados Miembros deben plantearse ratificar los instrumentos actualizados relacionados con los seis convenios superados que se propone derogar o retirar. La oradora pide que se presente información adicional sobre la promoción de las normas actualizadas en relación con dichas normas superadas.

734. Las discusiones sobre el GTT del MEN no han sido fáciles. Sin una actividad de seguimiento eficaz, dotada con los recursos y la atención necesarios, seguirá habiendo dudas respecto al compromiso de la OIT de asegurar que el GTT del MEN cumpla su mandato. Aunque el apoyo general expresado por los Gobiernos con miras a la aplicación de las recomendaciones del GTT del MEN es digno de encomio, la persistente falta de apoyo por parte del Grupo de los Empleadores es sumamente preocupante.

735. Su grupo apoya el texto inicial de los apartados *a)*, *b1)* y *c)* del proyecto de decisión. La enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores resulta inaceptable para su grupo y, además, socava directamente la función fundamental del GTT del MEN, a saber: proporcionar un corpus de normas internacionales del trabajo sólido y actualizado. Para

que puedan aplicarse las recomendaciones del GTT del MEN sobre la derogación y el retiro de los instrumentos superados y puedan subsanarse las consiguientes deficiencias gracias a las nuevas normas se requiere el compromiso de todos los mandantes. El Grupo de los Empleadores ha declarado que la función del GTT del MEN se limita a formular recomendaciones, que no todos los miembros de su Mesa son miembros del Consejo de Administración y que corresponde a este órgano decidir si han de aplicarse las recomendaciones del GTT del MEN. No está claro por qué el Grupo de los Empleadores trata de minimizar la importancia de las recomendaciones del GTT del MEN cuando él mismo nombró, para que participasen en el GTT del MEN, a portavoces del Grupo de los Empleadores de la Comisión de Aplicación de Normas y del Comité de Libertad Sindical muy bien considerados. No obstante, la oradora coincide en que corresponde al Consejo de Administración resolver con carácter definitivo sobre las recomendaciones del GTT del MEN, como ya se ha señalado en diversas ocasiones.

- 736.** La preferencia del Grupo de los Empleadores por el apartado *b2)*, según el cual el Consejo de Administración señalaría simplemente la información facilitada en el informe sobre las enseñanzas extraídas y las posibles orientaciones futuras, contradice decisiones previas del Consejo de Administración en las que se instaba a aplicar medidas para dar seguimiento a las recomendaciones del GTT del MEN. La negativa del Grupo de los Empleadores a considerar las recomendaciones del GTT del MEN con seriedad cuestiona la existencia misma de este último. La oradora solicita urgentemente que el Grupo de los Empleadores reconsidere su postura y respalde claramente el apartado *b1)*. De lo contrario, su grupo se verá obligado a reconsiderar su compromiso con la labor del GTT del MEN.
- 737.** La oradora celebra el apoyo sistemático que prestan el PIEM y otros grupos gubernamentales al GTT del MEN, y que espera se traduzca en un apoyo al programa normativo relativo a las cuatro lagunas normativas dejadas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su grupo respaldará la subenmienda del PIEM a la enmienda del apartado *c)* del proyecto de decisión propuesta por el Grupo de los Empleadores, en la que, según entiende, se solicita que el GTT del MEN examine más explícitamente las enseñanzas extraídas, los retos que se plantean y los ámbitos que admiten mejora.
- 738.** **El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que su grupo habría agradecido obtener información más detallada sobre la labor del GTT del MEN, incluidas las diferencias de opinión manifestadas en ella. Si se restableciera la práctica del Grupo de Trabajo Cartier consistente en reflejar en los informes del GTT del MEN las diferencias de opinión y los desacuerdos de los mandantes, mejorarían la comprensión, las evaluaciones y la toma de decisiones del Consejo de Administración, y aumentaría la eficacia del GTT del MEN, en el que es cada vez más difícil alcanzar el consenso. El reconocimiento de otros mecanismos y herramientas distintas de las normas permitiría crear un sistema más eficiente y coherente.
- 739.** Hay ideas erróneas con respecto a la función del GTT del MEN. Esperar que la información presentada por este al Consejo de Administración incluirá recomendaciones relativas a la creación de normas, sin oportunidad de discutir las más a fondo, genera diversos problemas, en particular respecto a la competencia exclusiva del Consejo de Administración para inscribir puntos en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y para determinar las prioridades normativas. El GTT del MEN debería tener en cuenta la situación de los diferentes Estados Miembros cuando promueva convenios, en lugar de partir del principio de que estos serán ratificados por el mero hecho de ser los más actualizados. Convendría utilizar una formulación más prudente con referencia a las lagunas que el retiro o la derogación de una norma puedan

generar en términos de protección jurídica, y aclarar que esas medidas no crearán invariablemente lagunas con respecto a todos los Estados Miembros.

- 740.** Su grupo apoya el apartado *b2)* porque las recomendaciones del GTT del MEN no deben restringir la capacidad del Consejo de Administración para definir las prioridades del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Sin embargo, su grupo no apoya la subenmienda propuesta por el PIEM, porque el análisis no debería ser efectuado por la Oficina, sino por el GTT del MEN. La labor del GTT del MEN es fundamental para asegurar que el corpus de normas esté actualizado y refleje el mundo del trabajo, la necesidad de proteger a los trabajadores y las realidades de las empresas sostenibles. El orador refuta la manera en que el Grupo de los Trabajadores interpreta las opiniones de su grupo, las cuales son perfectamente coherentes con su anterior enfoque respecto a los informes del GTT del MEN. El orador insta a los Gobiernos a que apoyen el apartado *b2)* y las propuestas de enmienda de su grupo.
- 741. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Namibia respalda la función y labor que debe seguir desempeñando el GTT del MEN. Este lleva desde septiembre de 2019 sin poder reunirse a causa de la pandemia de COVID-19 y preocupa que todavía queden pendientes de examen 68 de los 235 instrumentos incluidos en su programa de trabajo. Su grupo recomienda por tanto que el GTT del MEN prosiga su labor. La Oficina debería seguir enviando cartas a los Estados Miembros sobre las decisiones del Consejo de Administración relativas a las medidas de seguimiento en virtud de la Campaña de ratificación del Centenario de la OIT. Su grupo apoya el apartado *b2)* del proyecto de decisión y propone una enmienda al apartado *c)*, que no es secundada y, por lo tanto, se desestima.
- 742. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de Arabia Saudita declara que su grupo reafirma el objetivo general del GTT del MEN y señala con interés los esfuerzos y la importante función que este ha cumplido en la consolidación y la modernización de las normas de la OIT. Aunque acoge favorablemente las recomendaciones del GTT del MEN, la limitada frecuencia de sus reuniones podría limitar los avances en el examen previsto de los instrumentos restantes. Las actividades de seguimiento deben seguir financiándose mediante los recursos existentes y la aplicación de las recomendaciones del GTT del MEN debería considerarse como un conjunto de elementos interrelacionados, complementarios y que se refuerzan mutuamente. Su grupo apoya el proyecto de decisión original y el apartado *b2)*.
- 743. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados aplaude la labor actual del GTT del MEN, que reviste particular importancia para su grupo, como lo evidencia el elevado número de ratificaciones de normas internacionales del trabajo correspondiente a los Estados Miembros de la región. La ratificación de nuevos convenios implica decisiones complejas en cada país a la hora de aplicar o fortalecer la legislación vigente, además de una carga para los ministerios de trabajo. El mecanismo de examen de las normas aporta claridad para superar los obstáculos a la ratificación de los nuevos instrumentos. Su grupo todavía no está preparado para manifestar su opinión sobre el apartado *b)* del proyecto de decisión.
- 744. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América expresa el apoyo incondicional de su grupo respecto al GTT del MEN, en particular por la importancia que las normas revisten para la recuperación de la pandemia de COVID-19. Considerando los avances que el GTT del MEN ha logrado en sus cinco primeras reuniones y las recomendaciones que ha formulado sobre los enfoques de la futura actividad normativa, la oradora observa que el diálogo social ha permitido presentar cada año recomendaciones consensuadas. Pero todavía queda

mucho trabajo pendiente, entre otras cosas, el examen de 68 instrumentos. Alienta pues al GTT del MEN a mostrarse ambicioso en la programación de las discusiones a fin de acelerar su labor, y acoge favorablemente la participación de los consejeros gubernamentales en el examen de los instrumentos altamente técnicos. El GTT del MEN ha recalcado una y otra vez la necesidad de adoptar medidas prácticas para dar seguimiento a sus recomendaciones en plazos definidos. La oradora pide a la Oficina información sobre el avance de las medidas de seguimiento planificadas para 2020 o 2021 y sobre el efecto que la pandemia de COVID-19 ha tenido en ellas, y anima a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a implementarlas con rapidez. Apoya los apartados *a)* y *b1)* del proyecto de decisión original. Con respecto al apartado *c)*, su grupo ha propuesto una subenmienda a la propuesta del Grupo de los Empleadores.

- 745. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania declara que Montenegro, Albania y Noruega suscriben su declaración. Remarcando la importancia del mecanismo de examen de las normas, la oradora señala la amplísima trascendencia de las cinco primeras reuniones del GTT del MEN. No obstante, todavía quedan 68 instrumentos por examinar y siguen pendientes algunas actividades destinadas a dar seguimiento a las recomendaciones. La oradora destaca que es necesario contar con la participación de los consejeros gubernamentales en el examen de los instrumentos técnicos. El proceso normativo debería considerarse una prioridad institucional, máxime a la luz de la pandemia de COVID-19 y de la necesidad de lograr una recuperación sostenible, equitativa e incluyente tras la crisis.
- 746.** La oradora lamenta que la pandemia haya retrasado la labor del GTT del MEN y las medidas de seguimiento adoptadas por de la Oficina. Apoya el enfoque de la integración temática con respecto a las normas de seguridad y salud en el trabajo y considera necesario que se realicen actividades preparatorias para su aplicación; también es partidaria de que se adopten medidas para asegurar el oportuno seguimiento de todas las recomendaciones ya formuladas por el GTT del MEN. La oradora espera con interés la próxima evaluación, que debería realizarse a más tardar en marzo de 2022. La Unión Europea y sus Estados Miembros respaldan los apartados *a)* y *b1)* del proyecto de decisión inicial y el apartado *c)* en su versión enmendada por el PIEM.
- 747. Una representante del Gobierno de Cuba** reconoce la importancia del GTT del MEN, al que anima a proseguir su labor. Señala que la pandemia de COVID-19 ha retrasado la segunda evaluación del GTT del MEN. Apoya el apartado *b2)* del proyecto de decisión.
- 748. Un representante del Gobierno del Brasil** declara que su Gobierno apoya el mandato del GTT del MEN, acoge con agrado sus recomendaciones y reconoce que es necesario darles seguimiento. Con todo, el Consejo de Administración no debería limitarse a validar las recomendaciones, sino tener además la posibilidad de mantener un debate genuino sobre las mismas y la mejor manera de aplicarlas. Por consiguiente, el orador apoya la propuesta de enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 749. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que en las actas de las reuniones del GTT del MEN, que están a disposición de todos los grupos, se reflejan las distintas posturas expresadas en el grupo y se puntualiza que las decisiones se adoptan por consenso, de conformidad con el mandato del GTT del MEN. No se propone en modo alguno que el Consejo de Administración se limite a validar las recomendaciones del GTT del MEN, pero estas han sido formuladas de buena fe y deben tomarse en serio. El Consejo de Administración ha adoptado decisiones soberanas para confirmar las recomendaciones anteriores del GTT del MEN, que es importante aplicar. El mecanismo de examen de las normas forma parte de un acuerdo tripartito que se alcanzó con gran dificultad y mucho tiempo, y cuya ejecución de buena fe requiere que la actividad del GTT

del MEN arroje resultados. El Consejo de Administración está facultado para decidir cómo y cuándo procede dar curso a las recomendaciones del GTT del MEN.

- 750. El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que su grupo se toma muy en serio las discusiones y los análisis del GTT del MEN, y que siempre ha obrado de buena fe. En marzo de 2017, cuando se presentó el primer informe del GTT del MEN, el Consejo de Administración se limitó a tomar nota de su contenido y solicitó que se lo mantuviera informado del funcionamiento del Grupo. Sin embargo, en el presente proyecto de decisión se anticipa erróneamente la reacción de los miembros del Consejo de Administración y se incluyen elementos de los informes del GTT del MEN. Debe establecerse una distinción clara entre las discusiones técnicas mantenidas por los expertos en esos temas y el debate de las implicaciones prácticas y políticas de las recomendaciones en el seno del Consejo de Administración. Por esta razón, el Grupo de Empleadores propone que se someta al Consejo de Administración un análisis pormenorizado y completo de las enseñanzas extraídas, los retos que se plantean y las correspondientes oportunidades de mejora.
- 751. La Presidenta** señala que ninguna de las opciones presentadas en relación con el apartado *b)* del proyecto de decisión goza del respaldo de una mayoría clara, y propone que los interlocutores sociales y los Gobiernos interesados se reúnan por separado para acordar una nueva redacción a fin de lograr el consenso.
- 752. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) explica, en respuesta a las preguntas formuladas por el Consejo de Administración, que la situación relativa a la ratificación de los convenios actualizados observada desde el inicio de la Campaña de ratificación del Centenario se ilustra en el cuadro 3 del anexo al documento GB.341/LILS/5. Desde la publicación de ese documento, se han registrado ocho ratificaciones más y otros Estados han manifestado que contemplan la posibilidad de ratificar instrumentos enumerados. La Oficina ha tomado nota de que los futuros informes deberían incluir información sobre los convenios y los países relacionados con las ratificaciones.
- 753.** Durante la pandemia, la Oficina ha proseguido sus actividades relativas a la labor del mecanismo de examen de las normas. Ha dado curso a las cartas personalizadas relativas a las recomendaciones derivadas de la evaluación del mecanismo de examen de las normas ofreciendo asistencia técnica a los Gobiernos nacionales siempre que ello resultó necesario o útil. Los especialistas en normas que se hallan presentes en las oficinas exteriores han completado 30 planes de acción y se están finalizando otros 28 para impulsar el seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración. La Oficina también ha proseguido las actividades indirectamente relacionadas con las normas, como preparar pautas y estudios técnicos destinados a promover las normas.
- 754.** También se sigue dando curso a las recomendaciones en el contexto de los PTDP y la Oficina estudia la mejor manera de agilizar las actividades de seguimiento en los PTDP.
- 755. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que, para lograr el consenso sobre el proyecto de decisión, es fundamental asegurar que se cumplan los acuerdos. Es preciso velar no solo por el cumplimiento de las recomendaciones del GTT del MEN, incluso en lo referente al proceso normativo, sino también por el cumplimiento de las decisiones del Consejo de Administración.
- 756.** Después de las discusiones informales dirigidas por la persona responsable de presidir el debate relativo a este punto, el Consejo de Administración examina una versión revisada del proyecto de decisión.

- 757.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores expresa a esa persona la gratitud de su grupo por los esfuerzos dedicados a lograr el consenso. Su grupo refrenda la versión revisada del proyecto de decisión.

Decisión

- 758.** En el marco de su segunda evaluación del funcionamiento del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), el Consejo de Administración toma nota de la información proporcionada por la Mesa del GTT del MEN y:

- a) expresa su agradecimiento al GTT del MEN por la labor permanente que realiza para asegurar un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo;
- b) reitera la importancia del GTT del MEN y, por consiguiente, insiste en la necesidad de que los Estados Miembros, los interlocutores sociales así como la Oficina den curso a sus recomendaciones, tal como fueron adoptadas por el Consejo de Administración, y
- c) pide al GTT del MEN que tenga en cuenta sus orientaciones al proseguir su labor y que lo siga manteniendo informado del funcionamiento del Grupo, a fin de poder realizar otra evaluación a más tardar en marzo de 2022.

(GB.341/LILS/5, párrafo 3, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

6. Procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.341/LILS/6)

- 759.** El Consejo de Administración examina una enmienda al proyecto de decisión que ha propuesto el GRULAC y cuyo texto es el siguiente:

El Consejo de Administración, en aras de seguir mejorando y fortaleciendo el sistema de control de la OIT a fin de que se respeten plenamente la transparencia, el tripartismo y el equilibrio geográfico, decide adoptar el siguiente procedimiento para el nombramiento de futuros miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR):

- I. La CEACR se compondrá de 20 miembros independientes, esto es, cinco miembros por región geográfica con distintos sistemas jurídicos;
- II. Cada miembro será elegido para un mandato de seis años, que solo podrá renovarse una vez, excepto si se decide su no renovación en virtud de un acuerdo tripartito;
- III. En el periodo de seis meses previo a la expiración del mandato de un miembro de la CEACR, el Consejo de Administración establecerá un comité tripartito *ad hoc* que se encargará de formular recomendaciones en relación con el nombramiento de un nuevo experto o la renovación del mandato del experto cuyo periodo de ejercicio haya finalizado. El comité tripartito se compondrá de dos miembros de cada grupo y desempeñará su labor conforme a las modalidades siguientes:
 - a) las vacantes deberían difundirse lo más ampliamente posible en la región geográfica pertinente para que pueda presentarse el mayor número posible de candidatos cualificados;
 - b) el comité tripartito debería identificar y entrevistar a los candidatos idóneos de distintos países de la región geográfica concernida;

- c) al deliberar sobre los posibles candidatos cuyo nombramiento desea recomendar al Consejo de Administración, el comité tripartito deberá dar la debida consideración a la necesidad de lograr el equilibrio adecuado entre los países de la región geográfica concernida, y
- d) si no alcanzara el consenso en cuanto al nombre de una única persona, el comité tripartito podrá presentar al Consejo de Administración una lista que comprenda hasta tres nombres.

760. El Consejo de Administración también examina una subenmienda que ha propuesto el Grupo de los Empleadores y cuyo texto es el siguiente:

El Consejo de Administración, en aras de seguir mejorando y fortaleciendo el sistema de control de la OIT a fin de que se respeten plenamente la transparencia, el tripartismo y el equilibrio geográfico, decide adoptar el siguiente procedimiento para el nombramiento de futuros miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR):

- ~~I. La CEACR se compondrá de 20 miembros independientes, esto es, cinco miembros por región geográfica con distintos sistemas jurídicos;~~
- ~~III. Cada miembro será elegido para un mandato de tres seis años, que solo podrá renovarse dos veces una vez, excepto si se decide su no renovación en virtud de un acuerdo tripartito;~~
- ~~IIII. En el periodo de seis meses previo a la expiración del mandato de un miembro de la CEACR, el Consejo de Administración establecerá un comité tripartito *ad hoc* que tendrá el mandato se encargará de identificar la necesidad de nombrar a nuevos expertos o renovar el mandato de los expertos y formular recomendaciones al respecto en relación con el nombramiento de nuevos expertos o la renovación del mandato de los expertos cuyo periodo de ejercicio haya finalizado. El comité tripartito estará compuesto por dos miembros de cada grupo y desempeñará su labor conforme a las modalidades tareas siguientes:~~
 - ~~a) examinar los criterios existentes para la selección de nuevos expertos;~~
 - ~~ab) las vacantes deberían difundirse dar a las vacantes la difusión más amplia lo más ampliamente posible en las regiones geográficas pertinentes para que pueda presentarse el mayor número posible de candidatos cualificados;~~
 - ~~bc) el comité tripartito debería identificar y entrevistar a los candidatos idóneos de distintos países de la región geográfica concernida;~~
 - ~~ed) presentar propuestas para el nombramiento de nuevos expertos o la renovación del mandato de los expertos al deliberar sobre los posibles candidatos cuyo nombramiento desea recomendar al a la Mesa del Consejo de Administración, el comité tripartito deberá dar la debida consideración a la necesidad de lograr el equilibrio adecuado entre los países de la región geográfica concernida, y.~~
 - ~~d) si no alcanzara el consenso en cuanto al nombre de una única persona, el comité tripartito podrá presentar al Consejo de Administración una lista que comprenda hasta tres nombres.~~

761. La portavoz del Grupo de los Empleadores declara que, aunque la división de competencias entre la CEACR y la Comisión de Aplicación de Normas sigue siendo formalmente válida, el paso del tiempo ha ido inclinando significativamente la balanza hacia la CEACR. El informe de esta última ha dejado de ser un mero documento preparatorio de las labores de la Conferencia y se ha convertido en un documento autónomo que, para muchos, refleja la opinión oficial de la OIT sobre el cumplimiento de los convenios ratificados y ha pasado a fundamentar decisiones de gran alcance. La influencia tripartita que existía sobre el control del cumplimiento de las normas de la OIT

ha disminuido porque la Comisión de Aplicación de Normas ya solo puede discutir una fracción de las evaluaciones realizadas por la Comisión de Expertos.

- 762.** El Grupo de los Empleadores considera, por tanto, que el proceso de nombramiento de los miembros de la CEACR debe revisarse para que responda a las necesidades de gobernanza tripartita en el control de la aplicación de las normas de la OIT. Los criterios actualmente aplicados para seleccionar y nombrar a los expertos se refieren a las diversas competencias requeridas, pero no a la imparcialidad y a la independencia necesarias. La identificación de los nuevos expertos queda hoy en manos de la Oficina, la misma que ayuda a los expertos a preparar sus evaluaciones y, en consecuencia, tiene una influencia considerable en ellos. No parece adecuado, en términos de gobernanza y de transparencia, que la responsabilidad de identificar a los expertos futuros y la responsabilidad de preparar el trabajo de estos últimos se concentren en las mismas personas. En cuanto a la duración del mandato de los expertos, el máximo actual de quince años es demasiado largo; el mandato de tres años solo debería poder renovarse en dos ocasiones. El máximo resultante de nueve años significaría que, por término medio, deberían cubrirse dos vacantes al año, lo cual es administrativamente factible. Por otra parte, el Grupo de los Empleadores propone que se instituya un comité tripartito *ad hoc* encargado de examinar el perfil profesional de los futuros expertos, identificar nuevos candidatos, recoger propuestas de los mandantes tripartitos, preseleccionar y entrevistar a los candidatos, y presentar propuestas de nuevos expertos para su aprobación por el Consejo de Administración. Después de casi cien años, ha llegado el momento de revisar el proceso de nombramiento de los miembros de la CEACR en aras de la buena gobernanza tripartita y de la transparencia. Su grupo presenta esta subenmienda para abrir camino a tal proceso.
- 763. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra la práctica paridad de género y el equilibrio geográfico que se han logrado en la CEACR. Además de insistir en los conocimientos técnicos de los expertos, la Conferencia y el Consejo de Administración han defendido sistemáticamente los principios de independencia, objetividad e imparcialidad como piedra angular de la CEACR, y la Oficina debe seguir desempeñando un papel esencial en la identificación de los candidatos adecuados. La duración del mandato de los miembros de la CEACR debería mantenerse en un máximo de quince años, duración que permite a los expertos amoldarse a su nueva función, garantiza continuidad y estabilidad en la Comisión, y propicia que cada experto desarrolle los conocimientos especializados que necesita sobre las normas de la OIT de la que es responsable.
- 764.** La enmienda y la subenmienda propuestas apuntan a cambiar drásticamente los procedimientos y las prácticas actuales, lo cual es inapropiado e inaceptable. El Grupo de los Trabajadores no puede aceptar la enmienda del GRULAC, pues politiza todo el procedimiento de selección, redundaría en detrimento de la imparcialidad, la independencia y los conocimientos técnicos de los expertos, y socavaría la credibilidad del sistema de control. El Consejo de Administración ya interviene en el nombramiento de los expertos, en la medida en que los miembros de su Mesa formulan recomendaciones sobre la base de las propuestas de la Oficina. No debería implicarse más en el proceso nombrando un comité tripartito *ad hoc*, como se propone en la enmienda; el proceso de selección debería quedar en manos de la Oficina. Si los mandantes tripartitos organizaran las entrevistas, los expertos se expondrían a las presiones de los grupos descontentos con las observaciones de la Comisión. Además, los conocimientos técnicos, la imparcialidad y la independencia bien podrían dejar de figurar entre los principales criterios de selección. Es inaceptable que la enmienda pueda privar a la Oficina del menor papel en la identificación de los expertos.

- 765.** Por las mismas razones, el Grupo de los Trabajadores no puede apoyar la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Los trabajadores están satisfechos con el proceso y los criterios de selección actuales. El único cambio que estarían dispuestos a suscribir consistiría en que la Oficina anunciase los puestos vacantes en la CEACR conforme a los criterios actuales, a fin de obtener la más amplia oferta posible de candidatos cualificados. También podría apoyar la propuesta de que la Oficina facilite más detalles sobre los candidatos cuando proponga al Consejo de Administración su nombramiento o la renovación de su mandato. Por consiguiente, la oradora apoya el proyecto de decisión original.
- 766. Hablando en nombre del grupo de África,** una representante del Gobierno de Lesotho declara que, para atender las preocupaciones suscitadas desde antiguo por el nombramiento de los expertos, el Consejo de Administración debería poder tomar parte en él desde sus primeras etapas. El aspecto de la diversidad geográfica resulta problemático para las subregiones de África, dada la distribución geográfica del continente. Los procedimientos actuales de selección y nombramiento son subjetivos y obstaculizan pues, por varios conceptos, una contratación basada en una amplia gama de expertos de todo el mundo. Algunos criterios de selección deben revisarse por su falta de transparencia y claridad, a saber: «la capacidad para aceptar la naturaleza administrativa esencial del trabajo combinada con agudeza intelectual», «la sensibilidad y apertura en lo que respecta a las opiniones de los mandantes tripartitos de la OIT» y «la capacidad para influir o añadir una dimensión a la labor de la OIT en el país donde vive el experto». Para incrementar la transparencia y el carácter inclusivo, las vacantes deberían comunicarse tanto a las oficinas pertinentes de las regiones como a las oficinas regionales de la OIT. El grupo de África no apoya el proyecto de decisión propuesto por la Oficina, pero colaborará con los grupos que han presentado las enmiendas para formular un nuevo proyecto de decisión con el objeto de lograr el consenso. La Oficina debería elaborar un nuevo proyecto de decisión que incorpore las subenmiendas de otros grupos para someterlo a la 343.^a reunión del Consejo de Administración.
- 767. Hablando en nombre de una gran mayoría de países de América Latina y el Caribe,** un representante del Gobierno de Barbados declara que se debería revisar y fortalecer el actual proceso de selección para aumentar la transparencia, la rendición de cuentas, la eficacia y la eficiencia, con una colaboración tripartita y con la voluntad de evitar retrasos indebidos en los nombramientos. En fechas recientes, el proceso de selección de un experto llegó a tardar más de un año en completarse. Deben subsanarse estas deficiencias para mejorar y fortalecer el sistema de control. Es fundamental conferir un significado concreto al compromiso de la Declaración del Centenario de garantizar una participación plena, equitativa y democrática de los mandantes en la gobernanza de la OIT. Por este motivo, su grupo ha propuesto la enmienda al proyecto de decisión en busca de un consenso de todos los interlocutores tripartitos. Todavía no ha terminado de examinar la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 768. Hablando en nombre del PIEM,** una representante del Gobierno de Australia coincide en que es esencial que los miembros de la CEACR sean expertos de renombre, imparciales, técnicamente competentes e independientes, para que dicho órgano pueda seguir gozando de un grado máximo de autoridad y reconocimiento en el sistema de control de la OIT. El grupo apoya el actual proceso de nombramiento, competitivo y transparente, que garantiza que los expertos sean elegidos exclusivamente por sus cualificaciones. Los nombramientos se basan por definición en el principio del tripartismo, en la medida en que se efectúan según los criterios definidos por la Mesa del Consejo de Administración y en que la decisión final siempre es adoptada por el propio Consejo de Administración; no se basan en las propuestas de los países de donde

son nacionales los candidatos. El PIEM respalda los métodos de selección actuales, pero también es partidario de que se instaure un proceso de difusión más amplio y transparente cuando se produzcan vacantes. La Comisión de Expertos es la que ha fijado en quince años la duración máxima del mandato de sus expertos, que brinda a estos la oportunidad de comprender plenamente las cuestiones de las que son responsables y de mantener con los mandantes un diálogo que en ocasiones puede durar muchos años. El PIEM apoya a la Oficina para que siga coordinando el proceso de contratación de conformidad con los protocolos existentes, a fin de que el nombramiento y la renovación del mandato de los expertos se realicen oportunamente. En consecuencia, su grupo apoya el proyecto de decisión original.

- 769. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania y Noruega hacen suya su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros refrendan la declaración del PIEM. Su grupo considera que el actual proceso de selección atiende adecuadamente la necesidad de que la imparcialidad y la independencia de los nuevos expertos no ofrezcan la menor duda. Subraya la importancia de proveer las vacantes recientes y futuras de manera oportuna, según los principios expuestos en el documento, y de darles una difusión más activa y participativa, de forma que la CEACR pueda proseguir sus labores sin trabas. Dado que la Unión Europea no ve la necesidad de cambiar el sistema, la oradora apoya el proyecto de decisión propuesto por la Oficina.
- 770. Un representante del Gobierno de la India** declara que el proceso de selección debería acompañarse de un programa de divulgación que incluya la publicación de una convocatoria de manifestación de interés en revistas y periódicos internacionales de renombre, así como en línea. La OIT podría enviar información sobre las vacantes a los Estados Miembros de que se trate a fin de que la trasladen a las personas dotadas de las cualificaciones y experiencia adecuadas; también podría y consultar a esos Estados Miembros antes de finalizar la selección de los candidatos por entrevistar. El mandato de la CEACR, dondequiera que esté recogido, debería modificarse para conferir un carácter más inclusivo y transparente al proceso de selección de sus expertos.
- 771. Una representante del Gobierno de Cuba** apoya la enmienda propuesta por una amplia mayoría de países de América Latina y el Caribe, y suscribe en particular el criterio de distribución geográfica equitativa para la selección de los expertos. Recalca además la importancia de respetar los principios de independencia, objetividad e imparcialidad en el proceso de selección de los Expertos de la Comisión, lo que ayudaría a garantizar su autoridad y credibilidad. Aunque su Gobierno entiende la reticencia de algunos mandantes a modificar el proceso de selección, no se debería descartar la posibilidad de debatir al respecto.
- 772. Un representante del Gobierno del Brasil** declara que el actual procedimiento de selección no se ajusta a los principios de transparencia, eficiencia, rendición de cuentas, equilibrio regional y tripartismo, y se aparta en gran medida de las mejores prácticas y normas que otras organizaciones internacionales han adoptado en procedimientos similares. Es hora de que la OIT entable un debate serio y abierto sobre la mejora de este proceso de selección. La enmienda y la subenmienda propuestas, al igual que las opiniones expresadas por varios Estados Miembros, dan fe de las legítimas preocupaciones y expectativas de los mandantes, así como de un interés constructivo en debatir un nuevo procedimiento. Su Gobierno no acepta el proyecto de decisión propuesto por la Oficina. En cambio, apoya sin reservas tanto la enmienda propuesta por una amplia mayoría de países de América Latina y el Caribe como la subenmienda

presentada por los Empleadores. Sugiere que se suspenda el examen de este punto y se celebren consultas informales para buscar la mejor solución tripartita.

- 773. El Director General** señala que el debate muestra la importancia que esta cuestión reviste para todos y el papel determinante que la CEACR desempeña en la vida de la Organización. Desde que asumió el cargo de Director General, el mandato de la Comisión de Expertos ha suscitado cierta controversia respecto a un amplio abanico de cuestiones. Unos documentos de 1926, año en que se instituyó la Comisión, ya mostraban una distinción clara entre la función técnica correspondiente a los expertos y la función indiscutiblemente política correspondiente a los órganos tripartitos, como la Comisión de Aplicación de Normas. Esta división de responsabilidades es fundamental en el funcionamiento de la Organización y de su sistema de control, y también en la manera de seleccionar a los expertos. Aunque ha habido cierto grado de evolución para mejorar aspectos como la diversidad geográfica y el equilibrio de género en el seno de la Comisión de Expertos, la Oficina ha promovido y presentado siempre las recomendaciones al Consejo de Administración, que tiene la autoridad final sobre los nombramientos.
- 774.** El Director General no entiende ni acepta que tal participación de la Oficina y la responsabilidad de esta en cuanto proveedora de servicios de secretaría en las labores de la Comisión puedan tacharse de improcedentes o inadecuadas. El Director General y la Secretaría están sujetos a determinadas normas de comportamiento, como las de mantener su imparcialidad e independencia respecto a los mandantes, para preservar la integridad y la competencia de la Oficina. Esto mismo es predicable de la Comisión de Expertos desde hace casi un siglo, no así de los mandantes tripartitos, que tienen por misión representar intereses políticos.
- 775.** Las propuestas de enmienda al proyecto de decisión, que implicarían trasladar responsabilidades del Director General y de la Oficina hacia los mandantes, no son compatibles con la mejor manera de preservar la independencia y la integridad de los expertos. Esta propuesta fundamental, que no tiene parangón en la historia reciente de la Organización, requiere cuando menos un examen minucioso.
- 776.** Ello no obsta a que se introduzcan mejoras; de hecho, se han presentado varias propuestas para perfeccionar los procesos de identificación y selección, acompañadas de interesantes ideas para conferir mayor alcance y apertura a los procesos. Sería sensato explorar esas ideas al máximo y en la medida en que no socaven la integridad y la independencia de los expertos, ni la protección de estos frente al riesgo de politización. El Consejo de Administración podría examinar esta cuestión con mayor detenimiento en noviembre de 2021. Conviene recordar sin embargo que, para poder seguir desempeñando su función esencial, la Comisión debe renovar el mandato de ocho de sus miembros y seleccionar a dos miembros nuevos antes de noviembre de 2021.
- 777. La portavoz del Grupo de los Empleadores** aclara que la propuesta de su grupo no tiene por objeto criticar a la Oficina. En la Declaración del Centenario se señala que la OIT deriva su fuerza de la participación y la responsabilidad de sus mandantes tripartitos en la Organización. Las buenas prácticas actualmente aplicadas por otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas consisten en identificar a los expertos a través de un grupo consultivo, que en el contexto de la OIT debería ser tripartito. La propuesta de su grupo es razonable y oportuna. Tomando nota de que tanto sus colegas como el Director General coinciden en que esta cuestión merece un examen más detenido, su grupo desea que se tome una decisión consensuada y que se reanude la discusión en noviembre para encontrar un proceso de selección más moderno, inclusivo y transparente.

- 778. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera que esta cuestión tan importante no debería plantearse sin previo aviso. Ya se ha celebrado una discusión extensa sobre el sistema de control, especialmente sobre el funcionamiento de la CEACR y de la Comisión de Aplicación de Normas, así como sobre otros aspectos. Los criterios de selección de los expertos no figuran en el orden del día de las discusiones. En el debate actual se contraponen la transparencia a la independencia. Los trabajadores se niegan a tomar parte en un ejercicio que pueda comprometer la necesaria integridad e independencia de los expertos, y que pueda socavar la integridad e independencia indispensables a la credibilidad del sistema de control de la OIT, que figura entre los mejores del mundo.
- 779.** Reiterando que en 2021 se deberá renovar el mandato de varios expertos y también se deberán nombrar expertos nuevos, la oradora exhorta a la Oficina a velar por que se dé la difusión más amplia posible a las vacantes, según se sugiere en el inciso iii) del apartado a) de la enmienda propuesta por el GRULAC. En cuanto a las demás enmiendas propuestas, todas se refieren a una cuestión que, amén de ser demasiado compleja y delicada, no se ha debatido en profundidad. Su grupo no aceptará que se adopte una decisión susceptible de impedir un debate más detenido sobre la cuestión. El Grupo de los Trabajadores es partidario de que, en lugar de plantearse cambios potencialmente trascendentes y perjudiciales para el proceso de selección, se busque una manera de mejorar la práctica habitual, tal como propone el Director General.
- 780. Un representante del Gobierno del Brasil** declara que, pese a no suscribir todos los comentarios formulados por el Director General, celebra la propuesta de que el Consejo de Administración siga examinando la cuestión. No está de acuerdo en que haya faltado tiempo para preparar la discusión, pues la actual reunión va a durar dos semanas y algunos puntos de su orden del día se debatirán, inevitablemente, al final de ese periodo.
- 781.** Con respecto al argumento según el cual la modificación del proceso de selección podría atentar contra la imparcialidad o la independencia de los expertos, es importante señalar que el Consejo de Administración, de composición tripartita, es también el órgano responsable de seleccionar al Director General, y nadie puede afirmar que su imparcialidad, objetividad o independencia puedan verse afectadas por tal proceso. La propuesta del GRULAC se asienta firmemente en las garantías que deben rodear todo proceso de selección para que no puedan cuestionarse la imparcialidad, la objetividad y la independencia de los expertos. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas selecciona a sus expertos independientes con la participación de los Estados Miembros, y el orador reta a cualquiera a afirmar que tal proceso pueda desembocar en la selección de expertos dependientes, parciales y carentes de objetividad. Las propuestas de su grupo pretenden mejorar un sistema que tiene casi cien años de antigüedad, porque las cosas cambian y se reforman, y la presente discusión se desarrolla en un contexto de búsqueda de mayor coherencia a nivel multilateral. Su Gobierno está dispuesto a debatir sobre la mejor manera de avanzar en esta cuestión en beneficio de todos.
- 782. La Presidenta** recuerda que el documento presentado tenía por objeto informar al Consejo de Administración del actual proceso de selección. Parece existir un consenso amplio sobre la necesidad de que las vacantes se comuniquen más ampliamente en el futuro. Ahora no parece factible entablar una discusión sobre cambios eventuales en los sistemas y procedimientos. Por tanto, la oradora propone que el proyecto de decisión se enmiende con la inserción de la siguiente frase al final del mismo: «y pide a la Oficina que prepare un documento sobre la discusión celebrada para su 343.^a reunión (noviembre de 2021)».

- 783. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que, si bien su grupo no tiene inconveniente en aceptar el proyecto de decisión recién propuesto por la Presidenta para salir del paso, lo hará en la inteligencia de que la nueva discusión prevista para noviembre no se utilice para bloquear la renovación de los mandatos y la provisión de las vacantes de la Comisión de Expertos, y de que así lo garanticen claramente los grupos que han propuesto las enmiendas —el GRULAC y el Grupo de los Empleadores— a fin de que el Consejo de Administración pueda proseguir sus labores en sintonía y en un clima de confianza absoluta y de buena fe.
- 784. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados conviene en que esta cuestión requiere un examen más detenido. Por ello, su grupo propone la siguiente subenmienda al proyecto de decisión enmendado que ha leído la Presidenta: después de las palabras «que prepare» deberían insertarse las palabras «en consulta con los mandantes tripartitos».
- 785. La portavoz del Grupo de los Empleadores** apoya esta propuesta de subenmienda del GRULAC al proyecto de decisión enmendado. Parece harto evidente que el documento deberá prepararse en consulta con los mandantes tripartitos.
- 786. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que no es partidaria de que se mantengan amplias consultas con los mandantes tripartitos. Lo que se debe preparar está claro. El proyecto de decisión enmendado debería aprobarse tal y como lo ha leído la Presidenta.

Decisión

- 787. El Consejo de Administración toma nota de la información facilitada por la Oficina en el documento GB.341/LILS/6 y pide a la Oficina que prepare un documento sobre la discusión celebrada para su 343.ª reunión (noviembre de 2021).**

(GB.341/LILS/6, párrafo 21, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

► Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General (GB.341/PFA/1)

- 788.** En su discurso de apertura de la reunión del Consejo de Administración, el Director General presenta sus propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023. El texto íntegro de la intervención figura en el [anexo I](#).

Presentación resumida, resultados funcionales y proyecto de presupuesto

- 789. La portavoz del Grupo de los Empleadores** afirma que las actuales propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 no satisfacen las expectativas de su grupo ni en la forma ni en el fondo. A pesar de las peticiones formuladas por su grupo en la reunión anterior del Consejo de Administración, en las actuales propuestas no se ha manifestado ninguna intención de desarrollar una estrategia integral sobre el crecimiento de la productividad. La referencia al trabajo decente y la productividad, cuestiones sometidas a discusión en el marco de otro punto del orden del día de la

presente reunión, resulta insuficiente y no refleja la importancia que se otorga a estas cuestiones en la Declaración del Centenario. Además, en las propuestas no se ha tenido en cuenta la petición de su grupo de incluir un resultado específicamente dedicado a las organizaciones de los interlocutores sociales. La principal preocupación de su grupo en relación con el actual proyecto se refiere a la programación y al reconocimiento de la importancia del tripartismo en la OIT, más que al nivel de los recursos. Teniendo en cuenta que la OIT es la única organización del sistema multilateral en la que los interlocutores sociales actúan como mandantes, su presupuesto debería dar cabida y responder a las prioridades, peticiones y necesidades reales de los mandantes. Por lo tanto, es decepcionante que la estructura del actual proyecto de presupuesto haya cambiado poco con respecto a la del bienio anterior, antes de que estallara la crisis de la COVID-19.

- 790.** En cuanto a las reasignaciones presupuestarias previstas, no queda claro si la propuesta de crear ocho nuevos puestos técnicos se ha realizado sobre la base de un análisis de las necesidades de los mandantes y la dotación de recursos humanos existentes. Reitera la petición del Grupo de los Empleadores de que se creen puestos de especialistas en productividad tanto en la sede como en los equipos de trabajo decente. Dado que las funciones de la nueva unidad propuesta, que se encargaría de fomentar la innovación y la difusión de conocimientos en toda la Organización, podrían solaparse con las funciones del actual Equipo de Coordinación de la Gestión de Conocimientos, sería más eficaz actualizar la función de este equipo que crear una nueva unidad. Como alternativa, y tras reiterar la necesidad de asumir un compromiso claro en las discusiones al respecto, su grupo propondría la creación de una unidad de productividad. El Grupo de los Empleadores también desea reiterar su petición de que se aumenten los recursos asignados al producto 1.1: mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores.
- 791.** Las propuestas actuales no responden a la petición de su grupo de que los presupuestos sean transparentes tanto a nivel de los productos como de los resultados, por lo que no es posible valorar la adecuación del presupuesto propuesto para cada esfera de política. En el cuadro 2 del documento se presenta el presupuesto estratégico asignado a nivel de los resultados únicamente, y no queda claro qué parte del gasto extrapresupuestario estimado para el resultado 1 se destinaría a actividades para los empleadores. Si bien la parte del presupuesto operativo ordinario asignado a las actividades de los empleadores figura en el anexo 1, no se consigna información sobre los gastos extrapresupuestarios correspondientes a cada resultado. La oradora pide a la Oficina que confirme si las actividades previstas en el marco del producto 1.1 se beneficiarán del aumento significativo en las previsiones de los gastos extrapresupuestarios estimados para los resultados 1, 2, 5, 7 y 8. La información que figura en el anexo 4 sobre la asignación de recursos con cargo al presupuesto ordinario para los resultados en materia de políticas también se refiere únicamente a los resultados y no es muy esclarecedora. En cuanto al marco de resultados, es de lamentar que la Oficina no haya propuesto aún un indicador para el resultado 1. Para concluir, la oradora señala que las decisiones del Consejo de Administración relativas a la productividad, las cadenas mundiales de suministro y la seguridad y salud en el trabajo podrían cambiar radicalmente la forma en que la Oficina aborda estas cuestiones para prestar apoyo a los mandantes, por lo que podría ser necesario realizar una revisión del marco de resultados y ampliar el alcance de las aspiraciones de cambio a nivel operativo y de las políticas.
- 792.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que las medidas de recuperación de la crisis provocada por la COVID-19 han de abordar tanto las consecuencias directas de la pandemia como los fallos del actual modelo de desarrollo. La OIT debe ayudar a sus

mandantes a recuperarse de la pandemia y a reforzar su resiliencia, de acuerdo con las disposiciones de la Declaración del Centenario. La promoción de la ratificación y la aplicación de las normas se ha integrado acertadamente en todos los resultados. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva deberían ser una prioridad en todas las regiones; razón por la cual los párrafos del documento en los que se definen las prioridades regionales deberían actualizarse en consecuencia. Su grupo acoge con satisfacción los indicadores de productos 3.1.3 y 6.3.1, que establecen metas relacionadas con la elaboración de normas. Sin embargo, lamenta que, a excepción de los indicadores correspondientes al resultado 1, solo tres indicadores de productos se refieran a políticas desarrolladas en cooperación con los interlocutores sociales. En el marco de resultados, así como en las notas técnicas detalladas a las que se hace referencia en el párrafo 22, debería subrayarse la necesidad de recurrir al diálogo social a la hora de formular políticas.

- 793.** La oradora celebra que, en el marco de cada uno de los resultados, se haga referencia al fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales, y apoya el importante papel que desempeña el Centro de Turín, que debería preservarse. La Oficina tendría que lograr un equilibrio adecuado entre las actividades digitales y las presenciales. La lista de prioridades en todas las regiones, y no solo en Europa y Asia Central, debería incluir el desarrollo de políticas macroeconómicas y de fomento del empleo, teniendo en cuenta el impacto de las cadenas mundiales de suministro en el trabajo decente. Señala el creciente número de referencias a la innovación en los últimos programas y presupuestos, en particular las herramientas y los mecanismos específicos de innovación. A ese respecto, le gustaría saber qué manera la nueva unidad propuesta para impulsar el conocimiento y la innovación añadiría valor a los mecanismos existentes. Reitera la importancia de hacer frente a la brecha digital y de considerar la digitalización desde la perspectiva del usuario. Considera positivo que se esté incrementando la reglamentación del trabajo en plataformas y el teletrabajo en América Latina. Además, no puede ignorarse el impacto ambiental que tiene la creciente dependencia de las herramientas digitales.
- 794.** El Grupo de los Trabajadores toma nota con reconocimiento de que se proponga un presupuesto de crecimiento real cero, y se congratula de que así sea en vista de las restricciones financieras experimentadas por los Estados Miembros como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Acoge con agrado el aumento de asignaciones presupuestarias destinadas a los resultados en materia de políticas y los programas regionales, la redistribución de fondos resultantes de las reducciones de costos y la propuesta de ocho nuevos puestos técnicos. Los coordinadores residentes de las Naciones Unidas deberían colaborar eficazmente con las organizaciones de trabajadores y de empleadores para que las prioridades de estas y las normas internacionales del trabajo se tengan en cuenta en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (Marcos de Cooperación) y en las prioridades de los países. Está de acuerdo con la creación de un puesto de funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo y apoya las inversiones en los sistemas de tecnología de la información de la Oficina. Tras señalar que existen diferencias regionales en la asignación de recursos atribuida a los ocho resultados en materia de políticas, pregunta por qué el resultado 5 acapara el mayor porcentaje de asignaciones regionales mientras que al resultado 2 registra el porcentaje el más bajo, lo que parece ir en contra del objetivo de integrar las normas en las actividades de la OIT.
- 795.** El Grupo de los Trabajadores apoya los tres resultados funcionales revisados. El uso de herramientas digitales debería ir acompañado de políticas relativas a la privacidad y la vigilancia en el lugar de trabajo. Sin embargo, sería importante consultar al Sindicato del

Personal a fin de elaborar políticas y mecanismos eficaces en materia de recursos humanos. Pregunta si el despliegue de expertos técnicos al que se hace referencia en el párrafo 233 conllevará la contratación de nuevos miembros del personal, o si se procederá a una reasignación temporal del personal actual. Tras tomar nota con reconocimiento de la labor que lleva a cabo el Grupo de Tareas de JJE sobre el futuro de la fuerza de trabajo del sistema de las Naciones Unidas, subraya que la OIT tendría que seguir concediendo contratos permanentes a algunos miembros del personal y garantizar condiciones de trabajo decentes para el personal con contratos de corta duración. Por último, pregunta cómo funcionaría el centro de operaciones de seguridad al que se hace referencia en el párrafo 236, quiénes lo integrarían y desde dónde operaría.

- 796. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Eswatini está de acuerdo en que el Programa y Presupuesto para 2022-2023 debe estar en consonancia con la Declaración del Centenario y dar cumplimiento al Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025. Tras señalar que los resultados funcionales revisados tienen en cuenta los contextos regionales y nacionales y las necesidades de los mandantes, destaca que las actividades en África deberían llevarse a cabo en el marco de la Declaración de Abiyán, relativa a la configuración del futuro del trabajo en África. Es necesaria una mayor cooperación entre la OIT y los mandantes a nivel nacional. Los Marcos de Cooperación deberían promover sinergias entre los programas de desarrollo sostenible y los Programas de Trabajo Decente por País.
- 797.** La oradora se congratula de la reasignación de fondos para un mayor uso de las tecnologías de la información, y alienta a la Oficina a seguir desplegando esfuerzos para reducir la brecha digital y mantener el diálogo social en favor de los afectados por las restricciones aplicadas en materia de reuniones y de viajes como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Pregunta de qué manera la unidad propuesta para fomentar la innovación y la difusión de conocimientos aportará valor añadido al marco existente, con cuántos miembros de personal contará y si estos están incluidos entre los ocho nuevos puestos técnicos mencionados en el documento. Por último, apoya la creación de un puesto a tiempo completo de un funcionario encargado de las cuestiones de ética y de cinco puestos para apoyar la ejecución de los programas regionales.
- 798. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados toma nota de los vínculos existentes entre el Programa y Presupuesto para 2022-2023 y el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025, así como de la importancia de la Declaración del Centenario en la labor de la OIT centrada en la recuperación de la pandemia de COVID-19.
- 799.** Por lo que respecta a los ocho resultados en materia de políticas, existe un buen equilibrio entre la continuación de la aplicación de la Declaración del Centenario y la adaptación de las actividades para hacer frente a los retos que plantea la crisis de la COVID-19. Las secciones dedicadas a cada uno de esos resultados, en las que se abordan los desafíos persistentes, las nuevas necesidades y las oportunidades, contribuyen en gran medida a lograr dicho equilibrio. Los resultados en materia de políticas deben seguir basándose en un enfoque centrado en las personas, inclusivo y con perspectiva de género.
- 800.** El orador celebra que se reconozca la necesidad de adaptar las actividades de apoyo y cooperación de la OIT a las necesidades y realidades regionales y nacionales, y destaca los objetivos prioritarios para su región expuestos en el párrafo 30. Además, la OIT debería seguir participando activamente en el proceso de reforma de las Naciones Unidas. La redistribución de los recursos prevista en el marco del proyecto de

presupuesto para el bienio permitiría a la Oficina abordar mejor las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, la protección social, las estadísticas y la innovación. Valora favorablemente la contratación a tiempo completo prevista de un funcionario encargado de las cuestiones de ética, que debe ser independiente y seguir las directrices de las Naciones Unidas. La OIT debe dar ejemplo de la mejora constante del bienestar de su personal y de una cultura de la salud en el trabajo.

- 801.** Pese a los esfuerzos por lograr un presupuesto de crecimiento real cero, incrementar la eficiencia y generar ahorros, el aumento nominal del 1,6 por ciento planteará dificultades a algunos Estados Miembros. Pide a la Oficina que confirme si ese aumento se financiará con cargo a las contribuciones voluntarias, o si se presentarán propuestas con objeto de evitar o reducir dicho aumento. Pregunta si se han tenido en cuenta las enseñanzas extraídas de la modificación de los métodos de trabajo como consecuencia de la pandemia, y si las propuestas de presupuesto prevén un margen de flexibilidad que permita la adaptación a posibles cambios futuros, como los requeridos por la pandemia de COVID-19. Solicita a la Oficina que facilite aclaraciones sobre el proceso de redistribución de recursos y prioridades, que ha generado un ahorro de más de 10 millones de dólares de los Estados Unidos. Por último, acoge con agrado la información que se proporciona en los anexos del documento en relación con el seguimiento de los resultados y las correspondencias con las metas de los ODS.
- 802. Hablando en nombre del ASPAG,** un representante del Gobierno de China agradece a la Oficina los esfuerzos realizados para mejorar el documento, en particular mediante la celebración de consultas informales entre reuniones. Observa con satisfacción que la estructura general de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 está en consonancia con la del Programa y Presupuesto para 2020-2021, lo que permitirá a los mandantes hacer un seguimiento de los progresos logrados y analizar las enseñanzas extraídas. Agradece a la Oficina que haya incluido una comparación de los recursos asignados para el bienio en curso y para el próximo bienio. Acoge con agrado la información complementaria proporcionada y el hecho de que en el documento se mencionen las repercusiones de la pandemia de COVID-19; A ese respecto, dice que el Programa y Presupuesto para 2022-2023 debe canalizar los esfuerzos de los mandantes hacia una recuperación sostenible de la crisis provocada por la COVID-19. La Oficina debería seguir las orientaciones impartidas por el Consejo de Administración durante su debate acerca de un posible documento final de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 (GB.341/INS/4), y asignar los recursos presupuestarios necesarios para alcanzar los objetivos establecidos en dicho documento, y también para dar respuesta a las necesidades específicas de cada país.
- 803.** El orador encomia la creación de ocho nuevos puestos técnicos y de un nuevo puesto a tiempo completo de un funcionario encargado de las cuestiones de ética, y toma nota con satisfacción de la propuesta de establecer una nueva unidad para impulsar el conocimiento y la innovación, así como de la propuesta de transferir más recursos de funciones administrativas a las actividades de primera línea para reforzar el apoyo sobre el terreno. Aunque celebra que en la presentación resumida del documento se incluyan referencias a los contextos regionales, lamenta que la cuestión del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente no figure en la lista de prioridades para su región. También debería prestarse más atención a las nuevas formas de empleo, como la economía de plataformas y la economía digital. Señala además que su región recibe solo el 34,7 por ciento del total de recursos asignados a programas, actividades exteriores y alianzas, a pesar de que en ella vive el 61 por ciento de la población activa mundial. Este hecho debería tenerse en cuenta a la hora de asignar recursos en el

próximo Programa y Presupuesto. Toma nota de que, debido a las dificultades financieras a las que se enfrentan muchos Estados Miembros como consecuencia de la pandemia de COVID-19, se ha mantenido un presupuesto de crecimiento real cero y pide a la Oficina que siga maximizando la eficiencia y la eficacia y garantizando el uso óptimo de los recursos en toda la Organización.

- 804.** Por lo que respecta a los resultados funcionales, el ASPAG está a favor de que la OIT proporcione más productos de investigación de vanguardia que respondan a las necesidades de los Estados Miembros y las regiones en el marco del resultado A, en colaboración con los socios pertinentes a nivel mundial. Hace hincapié en las metas relacionadas con el reforzamiento de las alianzas (producto A.4) y pide a la Oficina que intensifique sus esfuerzos para alcanzar los objetivos de recaudación de fondos previstos en el marco de resultados. Tras expresar su apoyo al resultado B, subraya que la Oficina debe seguir aprendiendo de la experiencia y apoyar al Consejo de Administración en el cumplimiento de su mandato, especialmente en el contexto de las reuniones virtuales. Reconoce las ventajas que genera una función reforzada de control y evaluación. Expresa el apoyo de su grupo al resultado C, en particular al objetivo de la diversidad de la fuerza de trabajo (producto C.3) y subraya la importancia de reflejar mejor la diversidad y la representación geográficas.
- 805. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Reino Unido agradece a la Oficina que, una vez más, haya distribuido el documento con suficiente antelación a la reunión, y reafirma el apoyo inquebrantable del PIEM a la labor de la Oficina. Acoge favorablemente las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 y elogia los esfuerzos constantes de la Oficina por mejorar la eficiencia y el desempeño de la Organización. El PIEM apoya firmemente los objetivos de fortalecer la capacidad de investigación y la base de conocimientos de la OIT. A ese respecto, agradecería recibir más información sobre la nueva unidad propuesta encargada de fomentar la innovación y la difusión de conocimientos, incluida su ubicación y dotación de personal, y sobre cómo se garantizará la participación de expertos en políticas pertinentes en toda la Oficina. El PIEM aprecia los esfuerzos realizados para contener los costos y destinar los recursos a las prioridades de la Organización; asimismo, acoge con agrado el hecho de que importantes inversiones en infraestructuras puedan financiarse dentro del presupuesto de crecimiento cero propuesto.
- 806.** El PIEM celebra que se hayan revisado los tres resultados funcionales. El resultado A es fundamental para la labor de la OIT, y la publicación titulada *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo* es prueba de que la OIT puede proporcionar investigaciones y datos valiosos, oportunos y fiables a los mandantes para fundamentar la formulación de políticas. Efectivamente, cuando se colabora, el resultado es a menudo mayor que la suma de sus partes. Por lo que respecta al resultado B, la oradora señala que la adopción por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo de un documento final sobre una respuesta a la COVID-19 demostrará el liderazgo de la OIT. Su grupo valora positivamente la aplicación por parte de la OIT del modelo de las «tres líneas de defensa» para la gestión de riesgos y el control interno, adoptado por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas, en particular la atención prestada a los principales riesgos que plantea la pandemia de COVID-19 para la financiación del trabajo decente, así como los riesgos de los ciberataques y la ciberdelincuencia. El resultado C es particularmente importante dada la enorme presión financiera que está soportando la economía mundial debido al impacto de la pandemia de COVID-19. Estos resultados, junto con el fortalecimiento de la gestión del conocimiento, son prioridades institucionales básicas adecuadas, que optimizarán la aplicación de la Declaración del Centenario.

- 807. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania y Noruega suscriben su declaración y la del PIEM. Acoge favorablemente la propuesta integrada que incluye los gastos con cargo a los recursos ordinarios y los recursos extrapresupuestarios, y elogia la continuidad en la presentación del marco de resultados. También celebra la aplicación coherente del principio de crecimiento real cero. La Unión Europea alienta a la Oficina a buscar financiación con recursos extrapresupuestarios. La recuperación de la pandemia de COVID-19 requiere la adopción de políticas basadas en datos empíricos. La labor de la OIT en el ámbito de la investigación, las estadísticas y la gestión del conocimiento es esencial para promover enfoques integrados en materia de políticas que impulsen una recuperación económica y social inclusiva y sostenible. A pesar de la necesidad de garantizar la continuidad de las actividades, la flexibilidad para adaptar el presupuesto en respuesta a la pandemia ha sido especialmente encomiable. Pide que se faciliten más detalles sobre la manera en que las propuestas permitirán contrarrestar los efectos de la pandemia. En general, el Programa y Presupuesto que se propone proporcionará la orientación que necesita la Oficina, permitiendo al tiempo cierto grado de flexibilidad. Por lo que respecta al resultado funcional A, la Oficina debería editar publicaciones multilingües cuando sea necesario. En aras de la transparencia y la rendición de cuentas, la información sobre los estudios debería darse a conocer al mismo tiempo a todos los interesados, en lugar de transmitirse primero a los periodistas y después a los Gobiernos.
- 808. Un representante del Gobierno de Bangladesh** expresa su apoyo a la declaración del ASPAG. Acoge favorablemente las propuestas y dice que las consultas informales celebradas con anterioridad a la reunión han sido especialmente útiles. Celebra en particular los esfuerzos desplegados por la Oficina por aumentar la eficiencia, redefinir los perfiles de los puestos existentes y reasignar recursos a los servicios técnicos de primera línea. La Oficina debería seguir mejorando su desempeño utilizando los recursos financieros y humanos existentes. El enfoque centrado en las personas para la recuperación de la pandemia de COVID-19 se ha plasmado adecuadamente en los resultados en materia de políticas. Debe tenerse debidamente en cuenta el hecho de que la pandemia está afectando de forma desproporcionada a los países en desarrollo, en particular a los menos adelantados. Desearía que se proporcionara información sobre las medidas adoptadas por la Oficina para proteger, durante la pandemia, los derechos de los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables de trabajadores, especialmente los que se encuentran en zonas afectadas por conflictos.
- 809.** El orador celebra la creación de nuevos puestos y señala que debe mantenerse la política de distribución geográfica justa y equitativa en la dotación de personal a nivel global y regional. Agradecería que se facilitara más información sobre el modo de financiación de la nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento. Debería considerarse la posibilidad de establecer una correlación entre la situación de los derechos laborales en cada país y su perfil socioeconómico, salud macroeconómica y cultura del trabajo, en el contexto de la aplicación de la Declaración del Centenario, con el fin de reducir las diferencias entre los Estados Miembros en lo que respecta a la aplicación de las normas del trabajo.
- 810. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América** encomia en particular la flexibilidad y la innovación de las que ha dado muestra la OIT y que le han permitido mantener sus actividades durante un año muy difícil. Las propuestas reflejan la pertinencia del mandato, la misión y la labor de la OIT mientras el mundo se afana por recuperarse de la pandemia de COVID-19. Con respecto al presupuesto de crecimiento real cero propuesto, su Gobierno aprecia que el Director General sea consciente de las

restricciones presupuestarias a las que se enfrentan los países, en particular como resultado de las medidas de respuesta a la pandemia de COVID-19. Aunque su Gobierno es un firme defensor del Programa de Trabajo Decente, respalda el crecimiento nominal cero en el sistema de las Naciones Unidas y, por tanto, insta a la Oficina a financiar cualquier posible aumento del nivel del presupuesto con los ahorros derivados de una mayor eficiencia. Debería presentarse a los Estados Miembros un planteamiento de crecimiento nominal cero, y determinarse las esferas en las que se podría lograr una mayor eficiencia.

- 811. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** celebra que se haga hincapié en la aplicación de la Declaración del Centenario, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la recuperación de la pandemia de COVID-19. Aunque las propuestas se basan en un crecimiento real cero, no se ha tenido en cuenta el tipo de cambio actual entre el dólar de los Estados Unidos y el franco suizo, que podría alterar las cifras y dar lugar a un presupuesto cuyo montante real sería alrededor de 50 millones de dólares de los Estados Unidos superior al previsto. Le gustaría saber por qué no se ha utilizado el tipo de cambio real. Acoge con agrado la creación de la nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento y solicita más información sobre su dotación de personal, mandato y fuentes de financiación. También celebra la creación de nuevos puestos. Asimismo, debería facilitarse información clara sobre la dotación de personal aprobada por la Oficina, en particular con respecto al número de puestos, la reclasificación de los puestos existentes y la aprobación de nuevos puestos. El sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas debería financiarse con los ahorros derivados de una mayor eficiencia o con contribuciones voluntarias. Deberían justificarse de forma más pormenorizada las razones para invertir en tecnología de la información para la Oficina. Deben asignarse recursos adecuados al multilingüismo, lo que implica que las secciones de traducción cuenten con personal suficiente para garantizar la realización de un trabajo de la calidad requerida.
- 812. Un representante del Gobierno de China** suscribe la declaración del ASPAG y, a continuación, expresa su agradecimiento por los esfuerzos desplegados por la Oficina para tener en cuenta las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en todos los resultados. El análisis del contexto de cada región facilitará la prestación de servicios específicos a los mandantes. A pesar de estar basadas en el principio de crecimiento real cero, las propuestas supondrían un aumento nominal del presupuesto del 1,63 por ciento, es decir, 12,9 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que se traduciría en un incremento *de facto* de las contribuciones de los Estados Miembros. La propuesta de un presupuesto de crecimiento real cero suscita especial preocupación ya que la pandemia de COVID-19 está dejando exhaustas las finanzas públicas. Hay que mejorar la gestión interna y utilizar los fondos de manera más eficiente. Los ahorros realizados durante la pandemia deben utilizarse de forma óptima al servicio de los mandantes.
- 813.** El orador agradecería más información sobre las nuevas estructuras y puestos propuestos. Deberá tenerse plenamente en cuenta la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 cuando se dote de personal a la nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento y se cubran los nuevos puestos; en esos procesos, debería darse prioridad a los candidatos procedentes de países insuficientemente representados. Por último, y en vista de las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en el empleo y la igualdad de género, el representante del Gobierno de China espera que la Oficina redoble sus esfuerzos para movilizar recursos e incrementar la financiación extrapresupuestaria de los resultados en materia de políticas 3 y 6.

- 814. Un representante del Gobierno del Brasil** respalda la declaración del GRULAC y expresa su apoyo al marco general de resultados y productos, que están en consonancia con los objetivos de la Declaración del Centenario. Destaca los esfuerzos realizados para abordar algunas de las cuestiones urgentes que afectan a su región, como la atención prestada a la facilitación de las transiciones de la economía informal a la economía formal, y la importancia de desarrollar las competencias de los trabajadores para aprovechar las oportunidades creadas por el cambio tecnológico y la digitalización. Sin embargo, en vista de las actuales restricciones presupuestarias a las que se enfrentan los países en todo el mundo, agravadas por las medidas para luchar contra la COVID-19, no resulta realista ni aconsejable un aumento presupuestario nominal del 1,6 por ciento, ni ningún otro aumento de las contribuciones prorrateadas. Insta a la Oficina a considerar la posibilidad de ajustar los gastos o de utilizar los recursos ahorrados para evitar cualquier aumento.
- 815. Una representante del Gobierno de Alemania** suscribe las declaraciones del PIEM y de la Unión Europea. Señala que su país apoya un presupuesto de crecimiento nominal cero en las organizaciones internacionales, incluida la OIT, y que aún no se ha decidido si podría hacerse una excepción.
- 816. La portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su agradecimiento por las observaciones formuladas por los Gobiernos, en particular las que se refieren al nivel de las contribuciones. La Organización debe adaptar sus actividades en todas las regiones teniendo en cuenta la actual crisis económica. Su fuerza en el sistema de las Naciones Unidas radica en su estructura tripartita única, que la acerca a los empleadores y a los trabajadores de la economía real, a quienes hay que apoyar y respaldar. La OIT puede marcar la diferencia y lograr verdaderas mejoras sobre el terreno gracias a su estrategia de fortalecimiento de la capacidad y de la productividad, que ayudaría a salir de la crisis. Sería juzgada por los logros que marcan la diferencia. El presupuesto debería reflejar el hecho de que la OIT está asumiendo ese reto.
- 817. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que sería difícil hacer frente a los efectos devastadores de la pandemia de COVID-19 con un presupuesto de crecimiento cero. Sin embargo, su grupo entiende las preocupaciones expresadas por los Gobiernos.

Resultados en materia de políticas

- 818. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, con respecto al resultado 1, su grupo celebra que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) se mencionen en el producto 1.4, pero le hubiera gustado que se mencionaran explícitamente en el párrafo 67. Se muestra sorprendida por el hecho de que en el producto 1.4 ya no se haga referencia a la mejora del acceso a la justicia laboral, que es un elemento del ODS 16, y en particular de la meta 16.3. Pide a la Oficina garantías de que continuará prestando asistencia técnica a fin de mejorar el acceso a la justicia para la solución de conflictos laborales. El texto relativo a la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo ha mejorado, pero el indicador 1.4.2 debería dividirse en dos indicadores separados. La Oficina debería esforzarse por publicar la segunda edición del informe de referencia sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo en 2023, con una actualización sobre la negociación colectiva, y elaborar indicadores de resultados para medir los progresos y las tendencias lo antes posible.
- 819.** Respecto del resultado 2, su grupo celebra la prioridad otorgada a las normas y apoya el nuevo producto consistente en fortalecer la capacidad para aplicar normas, directrices

y repertorios de recomendaciones prácticas de ámbito sectorial, especialmente teniendo en cuenta las repercusiones de la crisis provocada por la COVID-19 en sectores específicos y la necesidad urgente de garantizar el trabajo decente en todos los sectores como parte de una recuperación inclusiva, en particular en las cadenas mundiales de suministro. Sin embargo, la lista de sectores que figura en el párrafo 88 omite elementos como el trabajo de seguimiento convenido en relación con la silvicultura y el transporte. La oradora pregunta quiénes son los nuevos asociados que se mencionan en el párrafo 87. La Oficina debería elevar la meta en el marco del indicador 2.1.1, que es poco ambiciosa si se tiene en cuenta el objetivo relativo a la ratificación universal de los convenios fundamentales, y la meta en el marco del indicador 2.2.2, que representa un aspecto fundamental del valor añadido que la OIT aporta al sistema de las Naciones Unidas. La oradora pregunta por qué se ha omitido a Europa en el marco del indicador 2.4.1.

- 820.** El Grupo de los Trabajadores apoya el enfoque del resultado 3. Se agradecería recibir más información sobre los métodos actualizados y la aplicación de enfoques más eficaces sobre el asesoramiento en materia de políticas y la recopilación de datos. El producto 3.3 debería hacer mayor hincapié en las normas internacionales del trabajo; la Oficina debería promover activamente las normas contenidas en el anexo de las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT. La referencia a «servicios centrados en el cliente» en el párrafo 118 implica un aspecto comercial que no refleja la función de la OIT; asimismo, se debería establecer un vínculo con los salarios dignos.
- 821.** El resultado 4 debería mencionar específicamente la negociación colectiva como herramienta fundamental para mejorar las condiciones de trabajo. La referencia en el párrafo 128 a limitaciones reglamentarias no debería menoscabar la función reguladora de los Estados. La Oficina debería tener en cuenta el debate sobre el documento GB.341/POL/2 para orientar la labor de la OIT en materia de mejora de la productividad y garantizar la participación tripartita. El producto 4.3 no hace ninguna mención de las normas; las orientaciones contenidas en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), sobre la necesidad de adoptar un enfoque de la formalización basado en los derechos, deberían tomarse en consideración en la labor de la Oficina. Su grupo apoya plenamente el trabajo previsto en el marco del producto 4.4, pero la meta del indicador 4.4.1 debería ser más ambiciosa.
- 822.** En el marco del resultado 5, el Grupo de los Trabajadores acoge positivamente la mayor prioridad otorgada al aprendizaje permanente, pero considera que este debería vincularse a la educación pública y gratuita de calidad. Se agradecería recibir más información sobre las «herramientas de macrodatos» y los «modelos de financiación innovadores» mencionados en los párrafos 146 y 148, respectivamente. Es necesario involucrar a las organizaciones de trabajadores en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las políticas en materia de competencias. La discusión sobre la reforma de la legislación y los sistemas en vigor con el fin de modernizar los aprendizajes que figura en el párrafo 152 debería mencionar la propuesta de elaborar una norma relativa a los aprendizajes. El objetivo de alentar a las mujeres a orientarse hacia la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas debería compaginarse con la preocupación por el desarrollo global y los intereses de las estudiantes. Respecto del producto 5.4, su grupo celebra el reconocimiento de la brecha digital y la perspectiva de una alianza con la Unión Internacional de Telecomunicaciones. La oradora pregunta por qué Europa y Asia Central no están incluidas en las metas de algunos indicadores en el marco de los productos 5.1, 5.2 y 5.3.

- 823.** Su grupo acoge con satisfacción la prioridad dada en el resultado 6 a la reducción de la desigualdad de género en el mundo del trabajo mediante la promoción de la inversión en la economía del cuidado, el trabajo decente y un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, así como al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), y a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Asimismo, es necesario abordar los salarios de los trabajadores de la economía del cuidado. La oradora celebra las referencias a la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) y la inclusión de las personas con discapacidad. Pregunta por qué se ha omitido a los Estados Árabes en las metas de algunos indicadores en el marco de los productos 6.1, 6.2 y 6.3 y señala que se ha omitido a dos regiones del indicador 6.2.2. Deberían elevarse las cuatro metas del indicador 6.2.2 y la meta relativa a Asia y el Pacífico del indicador 6.3.1.
- 824.** Su grupo acoge con agrado el resultado 7, en concreto en lo que se refiere a prevenir la informalización de los empleos y colmar las lagunas normativas relativas al trabajo en plataformas digitales, así como a la protección de la privacidad y de los datos personales de los trabajadores. También es importante la nueva campaña de ratificación de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo. Solo deberían forjarse alianzas con empresas del sector privado que respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Valora positivamente la promoción de la ratificación de los convenios fundamentales, en particular los Convenios núms. 87 y 98, pero considera que la OIT debería fijar metas más ambiciosas en materia de ratificación; también se deberían elevar las metas en el marco del indicador 7.1.1. La labor relacionada con los salarios es una prioridad para su grupo, que espera que la OIT continúe respaldando la base de conocimientos empíricos para fijar salarios adecuados, así como la participación de los interlocutores sociales en los procesos de fijación de salarios establecidos por la ley. La oradora pregunta por qué en las metas de algunos indicadores de los productos 7.1 y 7.3 no se incluye a los Estados Árabes.
- 825.** El resultado 8 es importante para facilitar la recuperación de la crisis causada por la COVID-19 y fortalecer la resiliencia. Debería ampliarse el párrafo 198 para incluir el acceso universal a la protección social. Además, el párrafo 204 también debería hacer referencia a la promoción de la participación de los interlocutores sociales en la gobernanza de la seguridad social, por ejemplo, mediante su participación en los consejos nacionales de seguridad social. La oradora solicita información adicional sobre la utilización de macrodatos para mejorar las capacidades estadísticas a las que se hace referencia en el párrafo 205.
- 826. La portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que la Declaración de 1998 está dirigida a los Estados Miembros y que, por consiguiente, son los Gobiernos, y no las empresas, quienes se han comprometido a aplicarla.
- 827.** Con respecto a los resultados en materia de políticas, su grupo agradece la adecuada descripción y la pertinencia de una serie de actividades correspondientes a varios resultados en materia de políticas, en particular el resultado 5 sobre las competencias laborales. Los extensos comentarios formulados por su grupo sobre los resultados en materia de políticas en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2020 siguen estando, en su mayor parte, vigentes.
- 828.** Respecto del resultado 1, el Grupo de los Empleadores sigue insistiendo en dedicar un resultado específico a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Limitar la existencia de las organizaciones de interlocutores sociales meramente al diálogo social rebajaría su posición y enviaría una señal política incorrecta. El fortalecimiento de sus

capacidades no debería confundirse con el apoyo a las instituciones públicas y a los procesos de diálogo social, ya que diluir su naturaleza, mandato y misión podría llevar a que los presupuestos destinados a dichas organizaciones se vuelvan opacos. Las organizaciones de empleadores son organizaciones empresariales sólidas que ofrecen una serie de servicios al sector privado, entre los que se incluye, aunque no exclusivamente, el diálogo social. El tripartismo depende de la existencia de organizaciones de interlocutores sociales fuertes e independientes, y la programación de la OIT debería reflejarlo por separado, desde la perspectiva de las políticas. A raíz de la crisis provocada por la COVID-19, será necesario prestar una atención sustancial y específica al fortalecimiento de la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las organizaciones de empleadores prevén una disminución de los ingresos y dificultades en materia de afiliación, a pesar de la importante función de liderazgo que han desempeñado en el mantenimiento de la continuidad de la actividad empresarial y la lucha contra la informalidad durante la crisis.

829. El mandato de ACT/EMP y ACTRAV se refleja de forma inexacta en el párrafo 21 del anexo informativo 1, ya que no solo no reconoce su mandato fundamental de crear organizaciones de interlocutores sociales fuertes y eficaces, sino que también da a entender que la promoción del diálogo social es exclusivamente su responsabilidad, cuando debería ser un objetivo transversal de todos los resultados.

830. Hablando en nombre del ASPAG, un representante del Gobierno del Japón celebra la continuidad y la coherencia de las políticas del actual Programa y Presupuesto y el enfoque equilibrado de la respuesta a la COVID-19. Respecto de los resultados 1 y 2, felicita a la Oficina por apoyar la capacidad institucional y la resiliencia de las administraciones del trabajo y por la labor de promoción de un *corpus* claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo realizada por el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas. La Oficina debería estudiar medidas más eficaces para simplificar y racionalizar las obligaciones de los Gobiernos en materia de presentación de memorias. El orador reitera la solicitud de su grupo de que, para el resultado 2, se utilice un indicador más incluyente y equilibrado que refleje todos los productos, con miras a garantizar una representación objetiva y completa de la situación de los Estados Miembros. Con respecto al resultado 3, destaca la importancia de incrementar la capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas nacionales de empleo en respuesta a la crisis causada por la COVID-19, así como el gran valor de los programas destinados a facilitar las transiciones hacia el trabajo decente a lo largo de la vida, prestando especial atención a los jóvenes y las personas de edad. Su grupo acoge con satisfacción las actividades de desarrollo de la capacidad propuestas en el marco del resultado 4, las cuales deberían tener en cuenta las necesidades prácticas y las circunstancias nacionales de los Estados Miembros. Respecto del resultado 5, si bien su grupo apoya firmemente el fomento de políticas inclusivas en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente que se centren especialmente en la igualdad de género, considera fundamental aumentar el nivel de recursos asignados a los programas en Asia y el Pacífico, ya que es inferior que para otras regiones. El resultado 6 es particularmente importante porque la COVID-19 ha aumentado la carga del trabajo de cuidado no remunerado, el cual acentúa las desigualdades de género. Con respecto a los resultados 7 y 8, la OIT debería intensificar sus esfuerzos y tomar la iniciativa para asegurar una protección adecuada y efectiva en el trabajo y una protección social completa y sostenible para todos. La Oficina debería desarrollar un mecanismo adecuado para hacer un seguimiento de todos los progresos, incluidos datos circunstanciales y buenas prácticas en relación con la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19, al ejecutar el Programa y el Presupuesto para el bienio

actual y el próximo. Asimismo, debería proporcionar información detallada al respecto en los informes sobre la aplicación del Programa y el Presupuesto para el bienio actual y el próximo para su consideración por el Consejo de Administración. El orador alienta a la Oficina a continuar la discusión con los mandantes sobre la necesidad de elaborar un indicador específico para evaluar las respuestas a la COVID-19 en los próximos bienios.

831. Hablando en nombre del PIEM, una representante del Gobierno de los Estados Unidos acoge con satisfacción los ocho resultados en materia de políticas y sus productos y el objetivo del Programa y Presupuesto para 2022-2023 de ejecutar a mayor escala el programa de referencia Better Work. Sin embargo, respecto del resultado 3, el objetivo relativo a una transición justa debería ser prioritario para todas las regiones a fin de que nadie se quede atrás. Sería conveniente disponer de más información sobre el nuevo mecanismo de innovación para la transición justa. Su grupo agradece y apoya la labor prevista en torno a las cadenas mundiales de suministro en el marco del resultado 4 y celebra que la cuestión de la igualdad de género no se limite al resultado 6. Sin embargo, observa con preocupación la reducción de los gastos extrapresupuestarios estimados en relación con el resultado 6. En cuanto a los indicadores de productos en materia de políticas propuestos, es necesario reflejar más claramente la función de la OIT en la ejecución de las medidas por los Estados Miembros a fin de evaluar el desempeño de la Organización. La oradora solicita más información sobre los criterios cualitativos especificados en las notas técnicas redactadas por la Oficina que constituirán la base para la medición y el seguimiento de los avances logrados en la consecución de los productos, así como la comunicación de los resultados obtenidos a ese respecto, con miras a fortalecer las metas y los indicadores, además de información detallada sobre cómo pueden mejorarse.

832. Hablando en nombre del grupo de África, una representante del Gobierno de Eswatini dice que se debe otorgar prioridad a la labor que se propone llevar a cabo en los países en el marco de los ocho resultados en materia de políticas y que se debe hacer hincapié en actividades nacionales racionalizadas que tengan por objeto ayudar a las empresas a aumentar las oportunidades de empleo como parte de la respuesta a la crisis provocada por la COVID-19. El Programa y Presupuesto debería prestar especial atención a los grupos vulnerables, en particular los jóvenes, que son los más afectados por el desempleo en muchos países. Resultan encomiables las medidas propuestas para incrementar la capacidad de los Estados Miembros para concebir e implementar programas de mercado de trabajo y servicios de empleo que faciliten las transiciones hacia el trabajo decente a lo largo de la vida. No obstante, el impacto previsto de las intervenciones indicado en el marco de resultados, en el que solo siete de los 22 Estados Miembros seleccionados pertenecen a la región de África, no es satisfactorio. La oradora solicita a la Oficina que incluya a los centros de administración del trabajo de África en las alianzas de formación previstas con el Centro de Turín a las que se hace referencia en el documento.

833. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, una representante del Gobierno de Alemania dice que Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembro del Espacio Económico Europeo, suscriben su declaración y la del PIEM. La oradora toma nota de la voluntad de reforzar los recursos humanos en la OIT y expresa la esperanza de que en la futura contratación basada en las competencias de los candidatos se tengan en cuenta criterios de equilibrio de género y de representación regional, así como las competencias lingüísticas pertinentes. Agradecería que se aclarasen las razones que han motivado la creación de una nueva unidad que se encargará de fomentar la innovación y la difusión de

conocimientos en toda la Organización. Sería útil recibir más información sobre los planes para mejorar la productividad y el marco conceptual aplicable a los ecosistemas de la productividad presentados en el marco del resultado 4. La oradora también agradecería disponer de información sobre cómo se obtendrán resultados en las esferas de la economía informal, la economía del cuidado y la protección de datos y recibir más detalles sobre el programa mundial sobre desarrollo de competencias y aprendizaje permanente propuesto en el marco del resultado 5. Pide a la Oficina que considere cómo establecer vínculos con futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, y si aún es posible integrar las cuestiones que deben examinarse en la próxima reunión de la Conferencia en el presente Programa y Presupuesto. Respecto del resultado 6, es importante que la cuestión de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo se aborde de manera holística en todos los sectores. Es necesario adoptar medidas más firmes para promover la ratificación de los instrumentos de la OIT. La falta de vinculación entre la economía de plataformas y los entornos nacionales plantea un riesgo considerable y debería añadirse al Registro estratégico de riesgos de la OIT.

834. Un representante del Gobierno del Reino Unido apoya la declaración del PIEM. Invita a que en las propuestas de Programa y Presupuesto se ponga mayor énfasis en las estrategias inclusivas, en particular en las estrategias que tengan en cuenta el género y la discapacidad. Es importante mejorar la capacidad de los mandantes para proporcionar datos desglosados con el fin de facilitar la formulación de políticas inclusivas. Es urgente colmar las lagunas de la cobertura de la protección social y lograr una mayor integración y coordinación entre las políticas económicas, fiscales, de protección social y de empleo. Sería interesante recibir información sobre la labor de la Oficina relativa a la economía informal, la cual constituye la mayor parte del mercado mundial de trabajo. El orador alienta a la OIT a desarrollar actividades relacionadas con la protección social con perspectiva de género en colaboración con la Junta Interinstitucional de Cooperación en materia de Protección Social, idealmente para elaborar orientaciones y prioridades comunes. Habría sido útil que el documento ofreciera información más detallada sobre las investigaciones que la Oficina planea llevar a cabo y las orientaciones de política que la OIT tiene previsto proporcionar. El programa de trabajo propuesto debería estar más centrado en el cambio climático y las transiciones justas, ya que se trata de cuestiones transversales importantes para el empleo, tanto en términos de oportunidad como de impacto. En lo que respecta a la propuesta de presupuesto general de la Oficina, su Gobierno aboga por un crecimiento nominal cero en todos los presupuestos del sistema de las Naciones Unidas. Puesto que la pandemia ha tenido un impacto significativo en el gasto público, su Gobierno espera que la Oficina haya tratado de evitar un aumento mediante una mayor eficiencia.

835. La portavoz del Grupo de los Empleadores reitera que no existen motivos claros para la inclusión del producto 2.4 relativo a normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de ámbito sectorial. Su grupo se opone firmemente a la elaboración de estrategias sectoriales, puesto que ello comportaría la multiplicación de estrategias sin conexión entre sí, dificultaría la coordinación y dispersaría los recursos. Al contrario, se necesitan más sinergias, ya que los recursos son limitados. Por consiguiente, el producto debería suprimirse y su contenido debería integrarse en otros resultados y productos pertinentes. La oradora también reitera la solicitud de su grupo de que se elimine el producto 4.4, ya que su formulación no está en consonancia con la Declaración del Centenario de la OIT ni con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) y tampoco se ajusta a las referencias

aceptadas. Es importante recordar que las normas de la OIT se aplican a los Estados y no a las empresas, como sugiere la formulación actual del producto.

- 836. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, a diferencia del Grupo de los Empleadores, su grupo está firmemente a favor de los enfoques sectoriales, en particular a la luz de las repercusiones de la pandemia en ciertos sectores y, por consiguiente, se opone a la eliminación del producto 2.4. El Grupo de los Trabajadores también desea conservar el producto 4.4 y mantener la redacción del título. Sin embargo, sería conveniente seguir discutiendo acerca de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y la OIT debería examinar la función de las empresas en este sentido.

Respuesta de la Oficina

- 837. El Director General** presenta sus respuestas con respecto a la discusión sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 (su intervención se reproduce en el [anexo II](#)).
- 838. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) agradece al Consejo de Administración sus orientaciones que, según indica, se tendrán en cuenta en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2022-2023. Con respecto al resultado 1, señala que se ha eliminado el término «justicia laboral» de la descripción del producto 1.4 que figuraba en el documento de examen preliminar a la luz de los comentarios formulados durante las consultas informales, con objeto de adecuar el texto a lo dispuesto en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107.^a reunión (2018). Asimismo, el orador asegura al Consejo de Administración que, en el marco de dicho producto, se seguirá trabajando para apoyar el acceso a la justicia laboral, incluido el desarrollo de las capacidades. Dada la verdadera urgencia de subsanar la falta de indicadores asociados al resultado 1, se han celebrado consultas, que no han sido fructíferas, pero se seguirá trabajando en ello. Por lo que se refiere al indicador 1.4.2, su formulación permite abarcar tanto la negociación colectiva como la cooperación en el lugar del trabajo. Los resultados obtenidos en estos ámbitos se presentarán en la Memoria sobre la aplicación del programa, estableciéndose distinciones claras entre ellos.
- 839.** Por lo que respecta al resultado 2, el orador aclara que los «nuevos asociados» serían partes interesadas que, desde sus propios ámbitos de competencia, podrían ayudar a la Oficina a prestar apoyo a los mandantes, por ejemplo, entidades de las Naciones Unidas, bancos de desarrollo regionales e instituciones financieras internacionales. Las limitadas partidas del presupuesto ordinario asignadas al resultado 2 en algunas regiones reflejan en parte la forma en que se lleva a cabo la labor relacionada con las normas internacionales del trabajo en la OIT: una considerable cantidad de recursos de los departamentos de la sede sirve para apoyar la labor de los órganos de control, así como la realización de actividades en los países. El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo es, por tanto, el principal «contribuyente» al presupuesto del resultado 2. Asimismo, en el marco de otros resultados, se han previsto importantes recursos para promover la ratificación y aplicación de las normas. El orador observa que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores no han llegado a un acuerdo sobre la inclusión del nuevo producto 2.4. A ese respecto, aclara que el propósito de dicho producto no es elaborar estrategias sectoriales, sino más bien fortalecer la capacidad de los mandantes para aplicar normas y herramientas de ámbito sectorial en el contexto de la recuperación mundial de la pandemia de COVID-19.

- 840.** En cuanto al resultado 3, el orador indica que la expresión «métodos actualizados ... [para prestar] asesoramiento en materia de políticas» se refiere a actividades de formación en línea y de aprendizaje *inter pares*, en las que se dedicará una atención especial a la recuperación del empleo, sobre todo para los grupos más afectados, la creación de empleo y las transiciones en el mercado laboral. La expresión «métodos innovadores de recopilación y análisis de datos» en el ámbito de las políticas de empleo significa que la Oficina se basará en la información y conocimientos adquiridos durante la crisis causada por la COVID-19 para revisar el marco para la realización de diagnósticos sobre la situación del empleo y continuará aplicando enfoques no tradicionales, como las encuestas rápidas y la recopilación de datos con una periodicidad elevada.
- 841.** En relación con el resultado 4 y la aclaración solicitada por la Unión Europea sobre los planes y ecosistemas de productividad, el orador se refiere al documento GB.341/POL/2 sobre trabajo decente y productividad y al debate en torno a ese punto del orden del día. Con respecto a las reservas expresadas sobre el producto 4.4, recuerda que este se ajusta a lo establecido en la Declaración del Centenario y que su formulación se modificó a la luz de las preocupaciones que el Grupo de los Empleadores había manifestado en relación con el documento de examen preliminar, a fin de armonizarla con lo dispuesto en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
- 842.** Por lo que se refiere al resultado 5, debido a la rápida evolución de las exigencias del mercado de trabajo, tanto la previsión como la adecuación de las necesidades de competencias se han convertido en «objetivos esquivos», difíciles de medir a través de los métodos de encuesta tradicionales. El aprendizaje automático y el análisis de macrodatos sobre vacantes publicadas en línea pueden constituir una fuente de información en tiempo real con una buena relación costo-eficacia. La Oficina está estudiando con LinkedIn la posibilidad de utilizar sus datos para determinar los cambios en las necesidades de competencias y perfiles laborales en los mercados de trabajo, incluido en las plataformas digitales y en la economía verde. Por «modelos de financiación innovadores» para los sistemas de desarrollo de competencias se entienden nuevos medios de garantizar que se asignen los fondos adecuados a dichos sistemas, como la financiación basada en el desempeño, los fondos sectoriales, los fondos procedentes de impuestos o los bonos de formación. La OIT ayudará a los Estados Miembros a determinar cuáles de esos mecanismos pueden adaptarse a sus necesidades específicas. El Programa Mundial sobre Desarrollo de Competencias y Aprendizaje Permanente contribuirá a acelerar los avances de la Oficina en la consecución del resultado 5 y facilitará la gestión del conocimiento y la innovación en este ámbito, mediante la difusión y el intercambio de conocimientos y experiencias prácticas, y la movilización de recursos adicionales.
- 843.** En cuanto a la utilización de «macrodatos», que se menciona en el resultado 8, se rastreará la información sobre medidas y estadísticas de protección social que esté disponible en línea para recopilar y clasificar datos cualitativos sobre los anuncios gubernamentales relativos a las medidas que se adopten en la materia.
- 844.** Por lo que respecta a las cuestiones planteadas en relación con el resultado funcional C, el despliegue de expertos técnicos para prestar asesoramiento técnico en países donde la OIT no es una entidad residente consiste en la reasignación temporal del personal existente y no implica nuevas contrataciones. En cuanto al Centro de Operaciones de Seguridad, se trata de un servicio proporcionado por un proveedor externo con sede en Suiza, que se encarga de la gestión permanente de la conectividad de las redes informáticas de la OIT en las oficinas exteriores y en la sede, así como de otros organismos de las Naciones Unidas. En colaboración con dicho proveedor, una unidad

especializada de la sede coordina la prestación de asistencia en caso de incidentes de seguridad y lleva a cabo análisis de seguridad.

- 845.** La Oficina ha preparado notas técnicas internas sobre los indicadores asociados a los productos para facilitar la planificación, el seguimiento y la medición de los resultados. Estas notas ya se han utilizado en el bienio 2020-2021 y ahora se han actualizado para el bienio 2022-2023, teniendo en cuenta los nuevos productos y la necesidad de integrar plenamente los efectos de la COVID-19. En ellas se enumeran los cambios observables que cada indicador pretende medir y los criterios cualitativos conexos para la planificación, el seguimiento y la comunicación de los resultados. Para que se tengan en cuenta, los resultados deben entrañar una contribución significativa de la OIT, el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la colaboración de los interlocutores sociales. La Oficina finalizará las notas tras la adopción del Programa y Presupuesto, y las publicará en abril de 2021.
- 846.** Con respecto a la posible inclusión de un indicador específico relacionado con la pandemia de COVID-19, en vista del enfoque de una recuperación de la crisis centrada en las personas, todos los resultados y productos del marco de resultados para el bienio 2022-2023 contemplan aspectos relacionados con la COVID-19, que también se tratan en las notas técnicas de cada indicador de producto. La Oficina hará un estrecho seguimiento de la ejecución del Programa y Presupuesto, y examinará en qué medida los indicadores logran reunir información pertinente sobre las respuestas a la COVID-19.
- 847.** Las metas de los indicadores asociados a los productos se presentan por región y se han fijado teniendo en cuenta los resultados previstos en función del nivel de recursos estimado y de las prioridades establecidas en los Programas de Trabajo Decente por País. Los indicadores asociados a los productos no tienen por objeto medir todos los elementos que han de cumplirse o producirse a lo largo del bienio. Las metas se han establecido para medir posibles avances y resultados significativos y adicionales que puedan comunicarse en el marco de productos específicos en regiones concretas. Incluso si no se ha fijado una meta para una región determinada, se podrá trabajar en los distintos países para consolidar y ampliar los resultados obtenidos en los bienios anteriores. La meta para las ratificaciones en el marco del indicador 2.1.1 se basa en el número promedio de ratificaciones en los últimos diez años y tiene en cuenta el hecho de que cuanto más elevado sea el número actual de ratificaciones, más difícil será lograr otras nuevas. Esta meta concierne únicamente a las ratificaciones que se logren con el apoyo de la OIT.
- 848.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece al Director General sus respuestas a los comentarios planteados y reitera la importancia de incluir referencias a las normas del trabajo en todos los indicadores de productos, así como velar por que los indicadores que miden la formulación y adopción de políticas se basen en el diálogo social. Esta cuestión debería constar en las notas técnicas que está elaborando la Oficina. En cuanto a la productividad y el trabajo decente, la oradora destaca que deben considerarse como dos aspectos que se refuerzan mutuamente. El Grupo de los Trabajadores espera que la nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento trabaje en estrecha colaboración con los servicios de innovación existentes y con los demás departamentos de la sede y las oficinas exteriores. El Grupo acoge con satisfacción la intención de la Oficina de utilizar de manera estratégica los fondos no asignados a fines específicos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) para atender necesidades esenciales y emergentes cuando sea posible, y las garantías ofrecidas de que se seguirá trabajando en favor del acceso a la justicia laboral en el marco del resultado 1. Con respecto al indicador 1.4.2, la oradora aclara que la

preocupación de su grupo se refiere al uso del término «y/o», pues parece indicar que la inclusión de la negociación colectiva es opcional. Este enfoque no se ajusta a la condición de derecho fundamental que tiene la negociación colectiva. Por último, el Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción el compromiso de la Oficina de superar las metas establecidas siempre que sea posible.

- 849. La portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con satisfacción las respuestas de la Oficina, en particular el reconocimiento por parte del Director General de que las actividades relativas a las organizaciones de empleadores no se limitan al papel que estas desempeñan en el diálogo social, y de que hay que hacer más para representar sus intereses. Las medidas destinadas a fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales no deberían mezclarse con el apoyo a las instituciones públicas y a los procesos de diálogo social en general, ya que el mandato, la misión y la naturaleza de las organizaciones de los interlocutores sociales se diluirían y sus presupuestos se volverían opacos. Por consiguiente, debería establecerse un resultado específico o, al menos, la transparencia suficiente para mantener un enfoque distinto en la materia.
- 850.** Por lo que se refiere al resultado 1, es necesario desplegar más esfuerzos para integrar a los interlocutores sociales en los procesos de las Naciones Unidas. En cuanto a la productividad, el Grupo de los Empleadores desearía una estrategia en la que se exponga de forma concreta e integral la manera en que la Oficina abordará la productividad sin limitarse a las perspectivas particulares de cada departamento. El Grupo concede especial importancia al modelo de ecosistemas de productividad. Con respecto a la transparencia del presupuesto, el Grupo agradece enormemente la franqueza del Director General y acogería con agrado toda iniciativa que permita presentar el presupuesto de manera que los mandantes puedan ver con exactitud en qué se invierten los recursos. Por último, en cuanto al establecimiento de un presupuesto proporcional para las actividades de los empleadores, el Grupo entiende que la Oficina no puede utilizar los fondos extrapresupuestarios a su entera discreción y elogia los esfuerzos destinados a emplear los fondos no asignados a fines específicos para atender las necesidades esenciales y emergentes. Tras instar a la Oficina a que vele por que las actividades de los empleadores se benefician adecuadamente de esas asignaciones extrapresupuestarias, el Grupo observa que los esfuerzos por revitalizar el mundo del trabajo tras la pandemia requerirán una atención específica y sustancial para reconstruir las capacidades institucionales de los interlocutores sociales. En el bien entendido de que se cumplan los compromisos de la Oficina con la estrecha colaboración de su secretaría, el Grupo de los Empleadores no se opondría a la aprobación del Programa y Presupuesto para 2022-2023.
- 851. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini dice que, si bien acoge con agrado los comentarios de la Oficina, su grupo no ha recibido respuesta a algunas de las preguntas planteadas. Por ejemplo, desearía saber si las alianzas previstas entre el Centro de Turín y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional incluirían a los centros de administración del trabajo con sede en África. También cabría aclarar si los ocho nuevos puestos técnicos previstos abarcan los cinco puestos propuestos para dotar de personal a la nueva unidad de innovación y gestión del conocimiento. El grupo de África agradece a la Oficina la información facilitada sobre dicha unidad y apoya la propuesta de su creación. Asimismo, respalda la creación de un puesto a tiempo completo de un funcionario encargado de las cuestiones de ética, así como de los cinco puestos en las regiones para apoyar la ejecución de los programas regionales estratégicos. También acoge con satisfacción el renovado plan de acción de seguimiento sobre el empleo juvenil para el periodo 2020-2030, a fin de abordar las repercusiones de la pandemia de

COVID-19 en los jóvenes, y la creación de un mecanismo de acción para apoyar las políticas de empleo, con objeto de racionalizar la asistencia prestada a los países a fin de impulsar la recuperación tras la pandemia, así como las alianzas con las Naciones Unidas y la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

- 852. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón expresa su agradecimiento a la Oficina por las respuestas proporcionadas, en particular en lo que respecta a la creación de una nueva unidad encargada de la innovación y la gestión del conocimiento, que permitirá asegurar una mejor prestación de servicios a los mandantes. El ASPAG también acoge con satisfacción el compromiso de intensificar la labor de movilización de recursos y utilizar de forma estratégica los recursos de la CSPO el próximo bienio. Por lo que respecta a los indicadores relacionados con la COVID-19, la Oficina debería hacer un estrecho seguimiento de los progresos realizados y determinar los aspectos que puedan mejorarse mediante la revisión del Programa y Presupuesto. La Oficina también debería tener en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración para mejorar la ejecución del Programa y Presupuesto, con miras a obtener resultados óptimos en el próximo bienio. A la luz de lo anterior, el ASPAG podría sumarse al consenso en torno a la aprobación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023.
- 853. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados pregunta si es necesaria la aprobación del Consejo de Administración para autorizar la utilización de los recursos no empleados en el bienio 2020-2021 a fin de compensar el aumento nominal del presupuesto para 2022-2023. El GRULAC considera que sería útil incluir información a ese respecto en el documento GB.341/PFA/1 para que el Consejo de Administración pueda adoptar una decisión fundamentada sobre ese asunto.
- 854. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Reino Unido acoge con satisfacción la aclaración de que el resultado 1 mantendrá el enfoque tripartito que refleja la naturaleza única de la OIT; y agradece a la Oficina sus respuestas a las preguntas planteadas por su grupo. En cuanto a la propuesta de crear una nueva unidad encargada de la innovación y la gestión del conocimiento, el PIEM respalda su finalidad de proporcionar a los funcionarios y al personal directivo de la OIT un recurso que les permita aplicar mejoras operativas y del que también puedan obtener asesoramiento programático y productos y servicios de gestión de los conocimientos, pero considera que quedan algunas cuestiones por resolver con respecto a la ubicación y la dotación de personal de esa unidad y a los efectos que tendrá en otras áreas de la Oficina relacionadas con los conocimientos y la innovación. Al abordar esas cuestiones, debería tenerse en cuenta la integración de los aspectos relativos a las políticas, la innovación y los conocimientos. El PIEM aguarda con interés las notas técnicas internas actualizadas sobre los criterios cualitativos de los indicadores asociados a los productos. Asimismo, acoge con agrado los esfuerzos desplegados a fin de obtener contribuciones extrapresupuestarias adicionales para los resultados con escasa dotación presupuestaria, y la posibilidad de utilizar también, en caso necesario, los fondos de la CSPO en esas áreas. Por último, el PIEM no considera que la solución a la demora en el pago de las contribuciones de los Estados Miembros sea aumentar el nivel del Fondo de Operaciones, por lo que no apoya el proyecto de decisión que figura en el documento GB.341/PFA/5. En cuanto al proyecto de decisión del documento GB.341/PFA/1, los miembros del PIEM expresarán, a título individual, su opinión al respecto.
- 855. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania expresa su apoyo a la declaración del PIEM. La

Unión Europea agradece a la Oficina la información facilitada y su reconocimiento de que el cambio climático y la degradación del medio ambiente plantean importantes desafíos para el crecimiento económico y el empleo. Lamentablemente, la cuestión de la igualdad de género y de oportunidades no ha recibido la atención que merece. Es necesario dedicar los recursos financieros pertinentes a hacer frente a los desafíos en ese ámbito y prestar más atención a combatir las causas profundas de la discriminación y la desigualdad. La Unión Europea acoge con satisfacción las garantías ofrecidas de que se realizarán esfuerzos para obtener contribuciones extrapresupuestarias en ámbitos con escasa dotación presupuestaria y para utilizar de manera estratégica los fondos de la CSPO, cuando proceda. Por último, en cuanto a la propuesta de crear una unidad encargada de la innovación y la gestión del conocimiento, la Unión Europea teme que esta no sea la mejor solución y se pregunta cuáles serían sus repercusiones en las actuales carteras de políticas e investigación. Por consiguiente, debería reconsiderarse la creación de dicha unidad.

856. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos agradece a la Oficina las respuestas proporcionadas y acoge con especial satisfacción la atención prestada a la respuesta a la COVID-19 y a la recuperación de la crisis, así como el compromiso asumido para lograr una mayor eficiencia y eficacia. Sin embargo, lamenta que no se haya presentado un presupuesto con un nivel inferior al nivel de crecimiento real cero, como se había propuesto en un inicio. Aunque el Gobierno de los Estados Unidos apoya indefectiblemente a la OIT, también respalda el crecimiento nominal cero en todo el sistema de las Naciones Unidas. Si bien no desea bloquear el consenso, su delegación no puede apoyar el proyecto de decisión.

857. Un representante del Gobierno del Japón dice que su Gobierno acoge con satisfacción las respuestas presentadas por la Oficina. Si bien su Gobierno es favorable a apoyar un presupuesto de crecimiento nominal cero para maximizar la eficacia de la gestión, elogia las medidas adoptadas por la Oficina para redistribuir los recursos, realizar ahorros y asignar más recursos a las oficinas exteriores. En respuesta a la creciente demanda de apoyo de la OIT en el contexto de la crisis causada por la COVID-19, el Japón ha aumentado de manera considerable sus contribuciones voluntarias para las regiones de Asia y África. Ahora bien, el presupuesto ordinario debería permitir mantener la continuidad de las actividades persiguiendo los mismos resultados en materia de políticas que en el bienio en curso. A la luz de los desafíos financieros que ha supuesto la pandemia en todo el mundo, todos los mandantes deberían actuar de forma solidaria. El Gobierno del Japón apoya firmemente el resultado en materia de políticas 5, destinado a promover un envejecimiento activo entre los trabajadores de más edad, algo que resulta especialmente pertinente en el contexto del cambio demográfico que se está produciendo en muchos países asiáticos. En el bien entendido de que se tendrán debidamente en cuenta las anteriores consideraciones, el Gobierno del Japón apoya el proyecto de decisión.

858. Un representante del Gobierno del Brasil indica que su Gobierno no puede apoyar la propuesta de un aumento nominal del presupuesto. Si bien en un principio dicho aumento podría compensarse con los fondos no utilizados en el bienio en curso, ello tendría repercusiones a largo plazo, una vez agotados esos recursos. El Gobierno del Brasil mantendrá esta posición, incluso cuando la Conferencia Internacional del Trabajo examine esta cuestión.

859. El Director General precisa que el personal asignado a la unidad de innovación y gestión del conocimiento que se propone crear se sumaría a los ocho puestos técnicos mencionados en otro apartado de las propuestas de Programa y Presupuesto. Dicha

unidad tendrá la finalidad de prestar apoyo a la Organización en todas sus dimensiones, de manera transversal; y estará adscrita a la Cartera de Gestión y Reforma, como parte de las medidas a largo plazo para mejorar la eficiencia y la eficacia de la Organización. Su éxito dependerá de que interactúe de forma satisfactoria con las demás áreas de investigación y políticas.

- 860.** Tras observar que el Grupo de los Empleadores ha manifestado muy claramente sus expectativas, el Director General confirma que se proseguirá el diálogo entablado para asegurar que el resultado 1 funcione conforme a lo previsto y que la Oficina satisfaga las necesidades de las organizaciones de empleadores, en el bien entendido de que su papel tiene múltiples facetas y no se limita al de un mero interlocutor en el diálogo social. En cuanto a las asignaciones presupuestarias, indica que se celebrarán nuevas conversaciones con el Grupo de los Empleadores para facilitarles información y garantías adicionales cuando sea necesario. En los ámbitos en los que la dotación presupuestaria sea escasa, se desplegarán esfuerzos para movilizar recursos y se estudiará la posibilidad de recurrir a los fondos de la CSPO.
- 861.** Por lo que respecta a la productividad, si bien el Consejo de Administración ya ha tomado una decisión sobre la nueva estrategia en la materia, siempre será posible celebrar nuevos debates al respecto. Las actividades previstas en el marco de las alianzas establecidas entre el Centro de Turín y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional abarcarán, en efecto, a los centros de administración del trabajo con sede en África.
- 862.** El aumento nominal del presupuesto que se ha solicitado para el próximo bienio será, muy probablemente, inferior al monto de los recursos no utilizados en el bienio en curso. Esos ahorros representarán una diferencia financiera sustancial en favor de los Estados Miembros; de conformidad con el Reglamento Financiero, se reembolsará todo superávit registrado al término de cada bienio.
- 863.** En consonancia con la Declaración del Centenario, la igualdad de género y de oportunidades constituye una de las principales prioridades de la Organización. El Director General asegura que las propuestas presupuestarias no se han elaborado a la ligera y que es plenamente consciente de que el nivel del presupuesto propuesto, es decir, un nivel de crecimiento real cero, exige que los Estados Miembros realicen un importante esfuerzo financiero y que cada miembro del personal de la OIT asuma la responsabilidad de velar por que los recursos comprometidos se utilicen de la manera más eficaz posible. El Director General somete las propuestas de Programa y Presupuesto a la aprobación del Consejo de Administración, con miras a su transmisión a la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Decisión

- 864. El Consejo de Administración recomienda a la Conferencia Internacional del Trabajo que, en su 109.^a reunión (junio de 2021):**
- a) apruebe un nivel provisional del programa de 803 548 920 dólares de los Estados Unidos, calculados al tipo de cambio presupuestario para 2020-2021 de 1 franco suizo por dólar de los Estados Unidos; corresponderá a la Conferencia determinar el tipo de cambio definitivo y el nivel correspondiente del presupuesto expresado en dólares de los Estados Unidos y de las contribuciones prorrateadas en francos suizos, y**

b) adopte la siguiente resolución:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 78.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2023, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

(GB.341/PFA/1, párrafo 248)

2. Repercusiones de la COVID-19 en la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 (GB.341/PFA/2)

865. El portavoz del Grupo de los Empleadores reconoce que el ahorro estimado con respecto al presupuesto de 2020 es considerable, como consecuencia del aplazamiento o la cancelación de reuniones y las restricciones de viaje; pero lamenta que en el documento no se especifique la forma en que se utilizará hasta el final del bienio. Por ello, pide a la Oficina que presente un plan sobre la forma en que se utilizarán provechosamente los ahorros obtenidos en interés de los mandantes. En lo tocante a los avances logrados con respecto a los productos previstos a escala mundial y nacional, debería prestarse mayor atención a algunos indicadores de resultados que no son visibles en las cifras, como los indicadores 4.1.1 y 4.3.1. La Oficina debería intensificar su actividad en relación con algunas cuestiones, como las estrategias integradas de formalización y el empleo juvenil, que revisten una importancia esencial, especialmente en el contexto de la pandemia. Habida cuenta de la incertidumbre en torno a la recuperación de la crisis causada por la COVID-19, la Oficina debería seguir haciendo un uso eficiente de los recursos en el marco de su respuesta a la crisis, evitando la duplicación de tareas y manteniendo un enfoque coordinado y correlacionado entre los departamentos de la OIT y los resultados, y entre la sede y las oficinas exteriores, y asegurar que en las actividades de apoyo de la OIT se tengan en cuenta las realidades de cada país. Los retos que ha planteado la pandemia no deberían impedir que la Oficina responda a las necesidades de los mandantes y a sus solicitudes de servicios.

866. La portavoz del Grupo de los Trabajadores celebra las medidas adoptadas por la OIT en respuesta a la pandemia, entre otras, la utilización de una importante proporción de los ahorros obtenidos en 2020, así como el diálogo mantenido con los asociados para el desarrollo a fin de reorientar numerosos proyectos y recursos para satisfacer las necesidades de los mandantes. Con respecto a la ejecución del Programa, resulta alentador observar que los resultados previstos en relación con un gran número de indicadores cumplen o superan las metas establecidas. Sin embargo, el Grupo expresa su preocupación por que tres de los seis indicadores con unos resultados previstos inferiores a las metas establecidas se refieren a la igualdad de género, ya que la pandemia ha afectado de forma desproporcionada a las mujeres; y espera que a lo largo de 2021 se logre avanzar en dichos indicadores. La Oficina debería desplegar todos los esfuerzos necesarios para reanudar lo antes posible sus actividades de apoyo a los mandantes en relación con la protección de los trabajadores en las diversas modalidades de trabajo, incluidas las plataformas digitales, ámbito que ha resultado especialmente perjudicado por las restricciones. Si bien el uso que ha hecho la Oficina de las tecnologías

de la información para mantener un contacto virtual con los mandantes de la OIT resulta encomiable, es importante reequilibrar las actividades con interacción presencial tan pronto como la situación lo permita, especialmente en lo que respecta a las iniciativas de fortalecimiento de las capacidades. También es fundamental seguir invirtiendo esfuerzos en colmar la brecha digital para evitar que aumenten las desigualdades en el acceso a la formación. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.

- 867. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados felicita al Director General y a su equipo por la oportuna respuesta brindada ante la pandemia de COVID-19, lo que ha permitido la continuidad de las actividades a pesar de la cancelación de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2020 y del aplazamiento de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2020. El GRULAC toma nota de las repercusiones financieras de la pandemia en la labor de la OIT; y espera con interés recibir los datos definitivos sobre los ahorros y gastos en 2022. Por último, el orador pregunta si la Oficina ha determinado ya las enseñanzas que pueden extraerse y las buenas prácticas en lo que respecta a sus métodos de trabajo, de manera que puedan reproducirse en el futuro en aras de la eficiencia.
- 868. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia agradece a la Oficina la elaboración del documento solicitado por el Consejo de Administración, y considera que debería brindarse información detallada a su debido tiempo sobre las repercusiones de la pandemia en la ejecución del Programa y Presupuesto el próximo bienio. Su grupo agradece la rápida respuesta de la OIT para satisfacer las necesidades en constante evolución de los mandantes durante la pandemia. La colaboración tripartita a nivel mundial, regional y en los países sigue siendo fundamental. En ese sentido, el ASPAG elogia a la Oficina por facilitar la colaboración virtual y por seguir invirtiendo esfuerzos en entregar los productos y prestar los servicios previstos en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021. El grupo observa con satisfacción que el 82 por ciento del gasto de la OIT en relación con la COVID-19 se ha destinado a actividades programáticas mediante las que se ha prestado un apoyo directo a los mandantes, y considera que todo ahorro que se obtenga en el futuro como consecuencia de la pandemia también debería destinarse a esa finalidad. Tras observar que de los 17,82 millones de dólares de los Estados Unidos en ahorros previstos se han reasignado 14,3 millones, la oradora pregunta cómo se van a gastar los ahorros restantes.
- 869.** Sin dejar de elogiar la respuesta brindada hasta la fecha frente a la pandemia de COVID-19, el ASPAG considera que la OIT también debería abordar otros desafíos importantes que se han señalado en el contexto del futuro del trabajo. Asimismo, es importante atender las necesidades inmediatas y facilitar la planificación a más largo plazo para abordar los desafíos estructurales. El grupo desearía saber cómo se están aprovechando las enseñanzas extraídas de la satisfactoria reasignación de los ahorros presupuestarios para lograr una mayor eficiencia. La Oficina debería informar al Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2022, sobre la situación final de los ahorros y sobre la forma en que se están invirtiendo, y seguir tratando de lograr mejoras en el desempeño con respecto a los indicadores de todos los productos. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 870. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Francia acoge con agrado la función que ha desempeñado la Oficina en la respuesta a la crisis causada por la COVID-19, y destaca la importancia de la eficiencia y la adaptabilidad. El PIEM celebra los avances logrados con respecto a las metas globales y los resultados previstos a ese respecto, y cita, en particular, el *Informe Mundial sobre Salarios* y la serie titulada

Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Tras observar el análisis positivo de los indicadores de muchos productos del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, el grupo alienta a la Oficina a que siga desplegando esfuerzos para alcanzar las metas que todavía no se han logrado. La oradora pregunta qué enseñanzas se han extraído de la aplicación del Programa y Presupuesto en un contexto de crisis y si se mantendrá alguno de los cambios que se han introducido en los métodos de trabajo. Tras observar que de los 17,82 millones de dólares de los Estados Unidos en ahorros previstos se han reasignado 14,3 millones, la oradora pregunta cómo se van a utilizar los 3,5 millones restantes. Asimismo, pregunta si la reasignación de recursos no debería haber requerido normalmente una decisión del Consejo de Administración con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento Financiero. Tras observar con satisfacción que la OIT se ha convertido en un activo participante en «la mayoría» de las evaluaciones de las Naciones Unidas en los países, la oradora pregunta si se ha topado con cierta resistencia en algunos casos. También desearía saber en qué medida la OIT tiene acceso al Fondo de las Naciones Unidas de Respuesta a la COVID-19 y Recuperación y para qué se ha utilizado. El PIEM apoya el proyecto de decisión.

- 871. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania dice que Montenegro, Albania y Noruega suscriben su declaración, así como la declaración del PIEM. Tras reconocer la incidencia que la pandemia de COVID-19 ha tenido en el presupuesto, el grupo manifiesta su apoyo a las decisiones adoptadas para reasignar los ahorros obtenidos a partir de los gastos no efectuados y utilizarlos para sufragar actividades programáticas y operacionales en relación con las repercusiones de la COVID-19. Sin embargo, hubiera sido conveniente que el Consejo de Administración hubiera participado en la toma de esas decisiones. Con miras al futuro, la oradora espera que los recursos que se reasignen se destinen a los grupos de población más afectados por la crisis. Asimismo, reconoce los esfuerzos invertidos por la Oficina para dar respuesta a la crisis causada por la COVID-19, por ejemplo, mediante el suministro de herramientas e información —como el *Observatorio de la OIT*, las reseñas de políticas o los cursos y seminarios en línea— y valora que se hayan organizado reuniones virtuales de los órganos de control, así como otras reuniones virtuales, garantizando así la continuidad de la labor de la OIT en los planos mundial y nacional. La Oficina debería seguir prestando apoyo a los Estados Miembros y colaborar con el sistema multilateral en el proceso de recuperación en curso para construir un futuro del trabajo mejor.
- 872.** En lo que respecta a la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, el grupo acoge con satisfacción que en muchos indicadores se hayan superado las metas establecidas. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha tenido repercusiones negativas en otros, como los relativos a la igualdad de género y a las estrategias de formalización, y alienta a la Oficina a que subsane esas deficiencias. Las enseñanzas extraídas de la crisis deberían aplicarse al Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023, a fin de asegurar que la labor futura de la OIT sea eficiente, racional y respetuosa del medio ambiente. La Oficina debe seguir trabajando para brindar los productos establecidos en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 y apoyar a los mandantes a la hora de abordar los retos que ha planteado la pandemia. La oradora pide a la Oficina que, en marzo de 2022, suministre al Consejo de Administración un desglose detallado similar de las asignaciones presupuestarias a los resultados y productos relacionados con las repercusiones de la pandemia y los ahorros previstos. El grupo apoya el proyecto de decisión.
- 873. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** acoge con agrado las medidas que la Oficina ha adoptado, tanto para responder a la pandemia de COVID-19 como para aplicar la Declaración del Centenario. Tras observar la positiva evaluación de

la mayoría de los indicadores del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, el orador alienta a la Oficina a que mantenga ese dinamismo para alcanzar las metas restantes. Su Gobierno desearía recibir información más detallada sobre los esfuerzos desplegados por la OIT para aumentar su eficacia. Considerando la información proporcionada sobre los gastos y ahorros relacionados con la pandemia de COVID-19, el orador pregunta por qué la información sobre los ahorros generados por la ralentización de las actividades de contratación no se ha incluido en la información general sobre los ahorros que figura en el párrafo 10 del documento. Asimismo, pregunta en qué disposiciones del Reglamento Financiero de la OIT se permite la reasignación de los ahorros. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.

874. Un representante del Gobierno de Bangladesh celebra que se hayan reasignado los ahorros para destinarlos a las actividades de la Oficina en respuesta a la crisis causada por la COVID-19, y subraya la necesidad de dar prioridad a las actividades encaminadas a atender las necesidades específicas de los países y a asegurar la eficiencia institucional. Aunque la utilización de plataformas virtuales ha sido útil para muchas personas, también está empujando a la marginación a las que trabajan en la economía informal, especialmente en los países de ingresos más bajos. En consecuencia, se está ampliando la brecha digital, así como la desigualdad entre los Estados Miembros. El orador insta a la Oficina a que preste apoyo a los mandantes de los países en desarrollo mediante programas de mejora de las competencias y a que emprenda estudios de investigación sobre la situación del mercado laboral después de la pandemia, con miras a la aplicación de la Declaración del Centenario.

875. Un representante del Director General (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice, en respuesta a las preguntas planteadas, que los ahorros obtenidos proceden de las asignaciones destinadas a fines específicos, como los costos de las reuniones oficiales, mientras que los ahorros en los presupuestos departamentales como resultado de los gastos no efectuados, por ejemplo, en el caso de las misiones y los viajes, se han reasignado en el marco de sus propias partidas presupuestarias. La reasignación de dichas cuantías puede efectuarse con la autorización del Director General; la autorización del Consejo de Administración solo es necesaria cuando los recursos se asignan a una partida presupuestaria diferente. De los 17,82 millones de dólares de los Estados Unidos que se citan en el párrafo 10, 9,27 millones proceden de asignaciones destinadas a fines específicos. Todavía no está claro el monto total de los recursos que se gastarán en la celebración de reuniones en 2021, por lo que la cifra definitiva de los ahorros aún es muy incierta. Al término del ejercicio presupuestario, se informará al Consejo de Administración de todo superávit, y será entonces cuando se podrá tomar una decisión sobre cómo se utilizará. La cuantía de 8,55 millones de dólares de los Estados Unidos de ahorros en los presupuestos departamentales podría reasignarse dentro de las mismas partidas presupuestarias a actividades relacionadas con sus correspondientes productos y resultados. En ese sentido, se seguirá dando prioridad a las actividades destinadas a alcanzar las metas restantes previstas en el Programa y Presupuesto, en el contexto de la pandemia de COVID-19.

876. La Oficina ha extraído numerosas enseñanzas a lo largo de este último año, muchas de las cuales se han recogido en las políticas y los resultados funcionales establecidos en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023. Es probable que algunos cambios introducidos en las modalidades de prestación de los servicios se vuelvan permanentes, especialmente con respecto a la disminución del número de viajes y a la intensificación del uso de las tecnologías digitales, que se han puesto al día en el seno de la Organización. En lo que queda de bienio, se seguirán extrayendo enseñanzas, que se integrarán en las prácticas internas en el futuro.

877. La OIT participa activamente en la labor del Fondo de las Naciones Unidas de Respuesta a la COVID-19 y Recuperación, en particular, en su calidad de miembro del Comité Asesor del Fondo, y en la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países, hacia la cual se han canalizado muchos de los fondos a fin de asegurar una acción coordinada en la que están incluidas las prioridades de la OIT. A ese respecto, se han obtenido fondos para financiar diversos tipos de proyectos relacionados, entre otras cuestiones, con el acceso de las mujeres a empleos y medios de subsistencia en América Latina, Indonesia y Jordania; la formalización de la economía; la consecución del ODS 8 en África, y la educación y la formación profesional para jóvenes en situación de marginación. La Oficina informará de los resultados obtenidos en sus memorias sobre la aplicación del programa y en otros informes que se presenten al Consejo de Administración. Por último, el orador señala que facilitará con mucho gusto cualquier otra aclaración que se precise.

Decisión

878. El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el documento GB.341/PFA/2 y solicita al Director General que:

- a)* tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas para guiar las actividades y respuestas de la Oficina en el contexto de la crisis actual provocada por la COVID-19, y
- b)* le facilite información adicional sobre las repercusiones de la COVID-19 en la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 en la Memoria sobre la aplicación del programa que ha de presentar en la 344.^a reunión (marzo de 2022).

(GB.341/PFA/2, párrafo 25)

3. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.341/PFA/3 (Rev. 1) y GB.341/PFA/3 (Add. 1))

879. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 31 de marzo de 2021.

880. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión que figura en el documento GB.341/PFA/3 (Rev. 1) se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de fecha 14 de abril de 2021.

Decisión

881. El Consejo de Administración, por correspondencia:

- a)* aprueba la propuesta relativa al alcance final y toma nota de que el presupuesto estimado de la fase 2 del proyecto de renovación se ajustará a los recursos obtenidos de la venta de la parcela;
- b)* solicita a la Oficina que le presente un presupuesto definitivo de la fase 2 en su próxima reunión, y
- c)* autoriza al Director General a ultimar un acuerdo con un contratista principal para las obras de la fase 2 dentro de los límites de los fondos obtenidos de la venta de la parcela.

(GB.341/PFA/3 (Rev. 1), párrafo 21)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹¹

- 882.** El Grupo de los Trabajadores toma nota de que el total de gastos de la fase 1 del proyecto de renovación se mantiene dentro de los límites del presupuesto aprobado de 205 millones de francos suizos. Acoge con agrado el hecho de que la obtención de ahorros adicionales por un valor aproximado de 200 000 francos suizos cubra parte de los costos de los trabajos de arquitectura e ingeniería de la fase 2, y de que se disponga de recursos financieros suficientes para incluir obras que fueron aplazadas debido a la incertidumbre que existía entonces con respecto a su financiación, lo que permitirá completar la renovación de la totalidad del edificio. El Grupo apoya la opción de construir un edificio temporal en el jardín del lado este.
- 883.** Por lo que respecta al perímetro de seguridad, es comprensible que la revisión del plan integral de seguridad se haya aplazado a raíz de la pandemia de COVID-19. El Grupo toma nota de que se ha revisado el estudio en curso a fin de tener en cuenta diversas cuestiones, y apoya los esfuerzos desplegados por la Oficina para desarrollar un plan integral de seguridad que ofrezca una solución conforme a las normas, apropiada y estética a los desafíos en materia de seguridad de los locales de la OIT. Tras tomar nota de la necesidad de aumentar el presupuesto en unos 700 000 dólares de los Estados Unidos para introducir la función de control de seguridad de los visitantes requerida, el Grupo reitera la importancia de que los mandantes de la OIT sigan teniendo acceso al edificio de la Organización sin mayores obstáculos. Se congratula de que la Oficina tenga previsto que las obras de renovación se inicien a mediados de 2021.

4. Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.341/PFA/4)

Decisión

- 884.** El Consejo de Administración, por correspondencia, delega en su Mesa, para el periodo de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2021), la autoridad para ejercer 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 77.º ejercicio económico, que finalizará el 31 de diciembre de 2021.

(GB.341/PFA/4, párrafo 3)

5. Programa y Presupuesto para 2018-2019: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones al 31 de diciembre de 2019 (GB.341/PFA/5)

(El examen de este punto se ha aplazado a la 341.ª bis reunión (21 de mayo de 2021).)

¹¹ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

6. Programa y Presupuesto para 2018-2019: Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 (GB.341/PFA/6)

Decisión

885. El Consejo de Administración, por correspondencia, toma nota del informe del Auditor Externo y somete los estados financieros consolidados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 y el mencionado informe del Auditor Externo a la Conferencia Internacional del Trabajo para su examen y aprobación en su 109.^a reunión.

(GB.341/PFA/6, párrafo 4)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹²

886. El Grupo de los Empleadores valora la eficacia del entorno operacional y del marco de gestión de los riesgos de la OIT. Asimismo, considera que se requiere una labor y un seguimiento adicionales con respecto a la planificación de la fuerza de trabajo y el desarrollo de las competencias profesionales en la OIT, incluida una mayor diversidad en el lugar de trabajo.

7. Escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2022 (GB.341/PFA/7)

Decisión

887. El Consejo de Administración, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la de las Naciones Unidas y por recomendación del Grupo Gubernamental, decide por correspondencia:

- a) basar la escala de prorrateo de la OIT para 2022 en la escala de las Naciones Unidas para 2019-2021, y
- b) proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción del proyecto de escala de prorrateo para 2022, tal y como figura en el anexo al documento GB.341/PFA/7, a reserva de los ajustes que puedan ser necesarios si se produce un nuevo cambio en el número de Miembros de la Organización antes de que la Conferencia proceda a la adopción de la escala recomendada.

(GB.341/PFA/7, párrafo 4)

¹² En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia¹³

888. El Gobierno de Cuba señala que el bloqueo económico, comercial y financiero que los Estados Unidos mantienen contra Cuba se ha recrudecido, a pesar del reclamo mundial que exige su fin. Cuba realiza esfuerzos significativos para honrar sus pagos anuales a los organismos internacionales a los que pertenece, pero aun disponiendo de los recursos necesarios, esos esfuerzos se han visto obstaculizados por el rechazo de determinados bancos a efectuar transacciones con el pago de Cuba. Una organización internacional de tanta relevancia e historia como la OIT no debería verse afectada por medidas coercitivas unilaterales.

Segmento de Auditoría y Control

8. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (GB.341/PFA/8)

889. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 3 de marzo de 2021. La Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) y la Oficina proporcionan las aclaraciones e informaciones adicionales que se resumen a continuación para responder a las preguntas formuladas en dicha reunión.

890. La Presidenta del IOAC presenta el informe anual del Comité, y señala que este ha podido abordar todos los ámbitos fundamentales de su mandato durante el periodo examinado. El Comité reconoce el éxito del plan de continuidad de las operaciones y de gestión de la crisis, que ha permitido a la OIT proseguir sus actividades durante la pandemia de COVID-19. En el informe se detallan las actividades de supervisión efectuadas y el asesoramiento prestado por el Comité sobre los procesos internos y las unidades orgánicas, así como sobre las funciones de supervisión interna y externa. También contiene recomendaciones de mejoras que la Oficina podría introducir en esos ámbitos. Con respecto a las actividades propias del Comité, este propone al Consejo de Administración una serie de enmiendas a su mandato que juzga necesarias para incorporar las mejores prácticas reconocidas por la Dependencia Común de Inspección (DCI).

891. Un representante del Director General (Director General Adjunto de Gestión y Reforma), en respuesta a la pregunta sobre la recomendación 1 relativa a la iniciativa destinada a establecer un inventario de competencias profesionales, señala que la finalidad de esa recomendación del Comité es alentar a la dirección a obtener un resultado final que sea viable, sin entrar en los pormenores de la iniciativa en sí. Asimismo, señala que la iniciativa está dirigida por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, con el apoyo de la Unidad de Innovaciones Operativas, y consiste en un proceso piloto para estudiar las competencias que se necesitan en toda la Oficina, sobre todo en el contexto de la Declaración del Centenario. También confirma que incluirá ciertamente el examen de las competencias pertinentes para prestar servicios a los tres grupos de mandantes.

¹³ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

892. La Presidenta del IOAC, en respuesta a una pregunta sobre las repercusiones positivas y negativas de la COVID-19 en el enfoque de auditoría interna, señala que el Comité celebra que el Auditor Interno Jefe haya podido introducir la práctica de efectuar exámenes a distancia para asegurar la prosecución de las auditorías en las oficinas exteriores, a fin de facilitar la buena continuación de las actividades de supervisión en circunstancias difíciles. Con respecto a la recomendación 2, aunque los procesos existen, un posible denunciante de irregularidades no tiene ninguna fuente de información para comprender cómo funciona el proceso de denuncia de irregularidades, las medidas que se adoptan para investigar el caso y el seguimiento que se da a los casos fundados. En consecuencia, el Comité recomienda que se simplifiquen los correspondientes procesos, por ejemplo, en forma de diagrama, y que se centren en la persona que realiza la denuncia, a fin de aclarar todas las opciones disponibles y los procesos emprendidos, con objeto de promover una cultura de voluntad de denunciar las irregularidades. Con respecto a las propuestas de enmienda al mandato del Comité, la Presidenta del IOAC conviene en la importancia de la propuesta de incluir una disposición específica para que el Comité celebre reuniones de información periódicas con el Consejo de Administración. El Comité ha celebrado este tipo de reuniones en el pasado y lo seguirá haciendo. Por consiguiente, estudiará la posibilidad de proponer la inclusión formal de tal disposición en la próxima revisión de su mandato.

893. El representante del Director General, como complemento de las observaciones formuladas por la Presidenta del IOAC sobre la recomendación 2, recuerda que, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General, se han asignado recursos para financiar un puesto de funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo. En caso de aprobarse, dicho funcionario se encargaría de poner en marcha varias iniciativas, entre ellas la aplicación de la recomendación de racionalizar la comunicación de los procesos de gestión de las denuncias de irregularidades.

894. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 15 de marzo de 2021.

Decisión

895. Por correspondencia, el Consejo de Administración toma nota del informe anual del Comité Consultivo de Supervisión Independiente, que figura en el anexo I del documento GB.341/PFA/8, y aprueba el mandato revisado que se reproduce en el anexo II de dicho documento.

(GB.341/PFA/8, párrafo 5)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹⁴

896. El Grupo de los Empleadores recalca que la iniciativa destinada a establecer un inventario de competencias profesionales debe abarcar todas las categorías del personal en la sede y en las oficinas exteriores. En el marco de dicha iniciativa se deberían evaluar las capacidades y competencias pertinentes para satisfacer las necesidades de los tres grupos de mandantes. El Grupo respalda la recomendación 2, y

¹⁴ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

considera crucial que la OIT desarrolle una cultura transparente, justa, respetuosa e inclusiva. Todo el personal debería sentirse protegido para denunciar irregularidades por vías no burocráticas y ningún tipo de represalia debería tolerarse. El Grupo apoya la recomendación 3 y considera fundamental que la dirección adopte respuestas y medidas de seguimiento claras para asegurar la introducción efectiva de mejoras y el establecimiento de una rendición de cuentas transparente. También apoya las enmiendas propuestas al mandato del IOAC y acoge con beneplácito la inclusión de sus sugerencias en el apartado titulado «Autoevaluación y examen periódico», así como el nuevo texto en el apartado titulado «Responsabilidades» con respecto a la prestación de asesoramiento en caso de alegaciones de conducta indebida o de alegaciones de represalia que se refieran al Director General.

897. El Grupo de los Trabajadores apoya la recomendación 1 y confía en que la iniciativa destinada a establecer un inventario de competencias profesionales ayude a la Organización a colmar los eventuales déficits mediante el perfeccionamiento profesional de su personal o la contratación externa, en consulta con el Sindicato del Personal de la OIT. También apoya las recomendaciones 2 y 3, y entiende que la Oficina está dando seguimiento a la recomendación 4. El Grupo espera con interés los resultados de la auditoría de desempeño consagrada específicamente a los contratos de colaboración externa, efectuada en 2020, y agradece al IOAC las consultas sobre las enmiendas propuestas al mandato del Comité, mantenidas ese mismo año. El Grupo se muestra de acuerdo con los cambios propuestos en el párrafo 2, c), del anexo II, en el bien entendido de que el IOAC no supervisará la función de evaluación y de que solo se utilizarán los planes de trabajo de la Oficina de Evaluación para asegurar la coherencia entre las distintas funciones de supervisión interna. El Grupo apoya la supresión de «conflictos de intereses» en el párrafo 3, g), así como otros cambios destinados a asegurar la independencia de la función relativa a las cuestiones de ética. También acoge con agrado el programa de iniciación propuesto en el párrafo 25, el cual debería proporcionarse sin costo financiero alguno. Por último, se muestra de acuerdo con los párrafos 30, 37, 38 y 42 y, por consiguiente, con el mandato revisado.

898. El Gobierno de Marruecos considera que las propuestas de enmienda al mandato del Comité son coherentes con el objetivo de fortalecer la transparencia y la gobernanza de la OIT. Sin embargo, en el apartado titulado «Independencia», el incremento del número de años exigidos con respecto a la ocupación de un puesto en la OIT antes de integrar el Comité resulta restrictivo y no refuerza necesariamente la imparcialidad de sus miembros. En cuanto al párrafo 37, la enmienda propuesta se refiere a la autoevaluación por parte del Comité sin explicar los mecanismos para su ejecución. Con respecto al párrafo 42, la enmienda propuesta debería tener en cuenta las dietas de los miembros cuando participan en actividades oficiales del Comité, al igual que en el caso de los servicios de secretaría indicados en el párrafo 41.

899. El PIEM manifiesta su preocupación por la falta de funciones de gobernanza en la OIT en 2020, debido a la imposibilidad de celebrar algunas de las reuniones periódicamente programadas a causa de las restricciones sanitarias derivadas de la pandemia de COVID-19. El grupo considera que la OIT ha respondido bien a estas circunstancias extraordinarias; y expresa su agradecimiento al IOAC por haber llevado a cabo su importante labor de forma virtual durante el periodo examinado. El PIEM observa con preocupación que el pasivo no financiado del seguro de salud posterior al cese en el servicio sigue afectando considerablemente a la situación del activo neto. El grupo espera que el cambio introducido en el sistema de gestión de los riesgos sirva para racionalizar la evaluación, planificación y mitigación de los riesgos en la OIT en el futuro. Con respecto a la recomendación 1, destaca la importancia de la nueva iniciativa destinada a establecer un inventario de competencias profesionales a la hora de seguir avanzando en la aplicación de la Declaración del Centenario

y del Programa de Trabajo Decente. Asimismo, acoge con agrado el desarrollo de nuevos modelos de aprendizaje en línea por el Centro de Turín y lo anima a seguir desplegando esfuerzos en ese sentido. En cuanto a la rendición de cuentas de la OIT, subraya la importancia de aplicar de forma adecuada la recomendación 2 y considera crucial que la dirección facilite, proteja y aliente la denuncia de irregularidades. El PIEM insta a la OIT a que aplique las recomendaciones 3 y 4 sin más demora, y apoya plenamente la propuesta de financiar un puesto de funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo. El grupo observa que, en el mandato revisado, se han tenido en cuenta gran parte de sus propuestas y considera que la supervisión independiente es una forma de asegurar la adhesión del Director General a las normas de conducta más estrictas. El IOAC debe llevar a cabo autoevaluaciones anuales y comunicar todos sus resultados al Consejo de Administración. Asimismo, debería revisar su mandato al menos una vez cada tres años. El PIEM apoya el plan de trabajo del IOAC para 2021, con los comentarios mencionados, y respalda el proyecto de decisión.

9. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020 (GB.341/PFA/9)

900. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 3 de marzo de 2021. En esta reunión, la Oficina proporciona aclaraciones e informaciones adicionales para responder a las preguntas formuladas por los miembros, que se resumen a continuación.

901. Un representante del Director General (Auditor Interno Jefe) confirma que la Oficina ha tenido en cuenta las enseñanzas extraídas de las auditorías e investigaciones efectuadas y que ha comunicado esas enseñanzas al personal, principalmente a través de documentos de gobernanza interna revisados y actualizados. Con respecto a los casos fundados de fraude, señala que es difícil cuantificar las pérdidas y comunicarlas al Consejo de Administración ya que, después de que la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) ha publicado un informe de investigación, se deben seguir los procesos internos antes de poder determinar el valor de las pérdidas. Cuando la persona o las personas objeto de una investigación reembolsan a la OIT —ya sea íntegra o parcialmente— lo defraudado, el valor de la pérdida puede diferir de la cifra indicada por la IAO en su informe, lo que podría generar confusión. Eventualmente, las pérdidas se registrarían en los estados financieros comprobados de la OIT. A petición de la Dirección General de Asociaciones Internacionales de la Comisión Europea, la IAO ha aceptado realizar un análisis pericial de dos elementos de gastos de un proyecto ejecutado por la OIT, ya que la explicación inicialmente proporcionada por la OIT no resultó satisfactoria, lo cual estaba impidiendo el cierre del proyecto. La IAO ha aceptado este empeño —que no figura en el plan de auditoría basada en los riesgos de la IAO— a título excepcional a fin de resolver esta cuestión.

902. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 15 de marzo de 2021.

Decisión

903. El Consejo de Administración toma nota, por correspondencia, del informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020.

(GB.341/PFA/9, párrafo 4)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹⁵

- 904.** Según el **Grupo de los Empleadores**, los planes de auditoría de la IAO revisados y adaptados que se han llevado a cabo mediante auditorías a distancia, en el contexto de la crisis causada por la COVID-19, ejemplifican la continuidad de una función esencial de la Oficina. La cuestión de la confidencialidad reviste una importancia capital a la hora de investigar las alegaciones de explotación o abusos sexuales y los casos de represalias contra denunciantes de irregularidades. Con respecto a las conductas indebidas, urge promover una cultura de prevención. La reunión virtual sobre cuestiones de ética y denuncia de conductas indebidas para incrementar la sensibilización del personal en África es un paso en la buena dirección y esa capacitación debería ofrecerse a todos los miembros del personal en todos los niveles. La Oficina también debería estudiar la posibilidad de establecer un curso obligatorio sobre ética, acoso y fraude. La persistencia de casos de fraude con respecto a la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT y a los acuerdos de ejecución resulta preocupante. También se debería efectuar un examen minucioso de todos los acuerdos de subvención, a fin de velar por el uso correcto del mecanismo de concesión de subvenciones, y revisar y validar los informes sobre las actividades. El Grupo de los Empleadores apoya firmemente la recomendación de la IAO a ese respecto. En cuanto a los casos fundados, el personal directivo superior debería comunicar los resultados y las enseñanzas extraídas de los mismos a todos los miembros del personal. La Oficina tiene la responsabilidad última de los delitos cometidos en ausencia de una gestión consecuente y de un procedimiento de tratamiento efectivo de las quejas. El personal directivo superior debe proporcionar el adecuado liderazgo, establecer sistemas que faciliten las conductas éticas y crear un clima que refuerce las relaciones y la reputación de las que depende el éxito de la Oficina.
- 905.** El **Grupo de los Trabajadores** reconoce las difíciles condiciones en las que se han llevado a cabo las actividades de auditoría en 2020, e insta a la Oficina a seguir desplegando esfuerzos para mantener el número y la calidad de las actividades de auditoría efectuadas en años anteriores, tanto en la sede como en las oficinas exteriores. El Grupo celebra el examen sobre la capacidad de la Oficina para adaptarse a las circunstancias actuales y acoge con satisfacción que esta haya demostrado un alto grado de agilidad, sobre todo con respecto a sus estrategias de comunicación, los productos específicamente relacionados con la COVID-19 y la gestión de las oficinas de la OIT. Asimismo, considera importante velar por que el personal reciba la formación necesaria para adaptarse al trabajo a distancia. El Grupo de los Trabajadores observa con pesar los temas recurrentes que figuran en el informe de la auditoría de garantía de la calidad efectuada en África Occidental en 2020, y el hecho de que todavía no se haya dado el debido curso a las recomendaciones formuladas en 3 de los 12 informes de auditoría de garantía de la calidad publicados en 2019. La Oficina debería tomar medidas para asegurar la aplicación oportuna de todas las recomendaciones de auditoría interna. Por último, el Grupo toma nota de las actividades de investigación emprendidas en 2020 e insta a la Oficina a considerar la aplicación de las enseñanzas extraídas de las mismas.
- 906.** El **PIEM** valora la labor sumamente importante de la IAO; acoge con satisfacción que esta haya podido llevar a cabo sus auditorías en unas circunstancias tan excepcionales, y la anima a seguir desarrollando métodos de trabajo innovadores, algunos de los cuales podrían ser también útiles después de la pandemia. Asimismo, la felicita por haber

¹⁵ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

logrado publicar en 2020 un informe de auditoría de garantía de la calidad relativo a una oficina exterior en África y un informe de asesoramiento relacionado con una función de la sede; y acoge con agrado la cooperación de la IAO con otras organizaciones internacionales para analizar las repercusiones de la COVID-19.

- 907.** El PIEM celebra que la Oficina haya demostrado un alto grado de agilidad, compromiso y habilidad para adaptar o cambiar sus prácticas y políticas de trabajo a fin de poder seguir cumpliendo con el programa de trabajo de la OIT, y observa que ha logrado proseguir sus actividades y preservar la salud de su personal gracias a un mayor uso de las tecnologías de la información. El grupo destaca la importancia de las cinco recomendaciones estratégicas formuladas en el informe. Como en ocasiones anteriores, el PIEM anima a la Oficina a aplicar oportunamente todas las recomendaciones de auditoría y a presentar informes al respecto. Asimismo, observa que, en muchos casos, la unidad responsable no ha presentado un plan de acción para solventar las deficiencias detectadas en el plazo obligatorio de tres meses y que muchas de las recomendaciones aceptadas no han sido aplicadas en el plazo estipulado de seis meses.
- 908.** El PIEM reitera una vez más la importancia de la gestión de los riesgos. Tal como recomienda la IAO, el uso de las evaluaciones de los riesgos en las fases tempranas de los proyectos de cooperación para el desarrollo ayuda a reducir las probabilidades de fraude. Además, es recomendable ponerse en contacto con el Funcionario principal encargado de la gestión de los riesgos al planificar proyectos de gran envergadura. En aras de la rendición de cuentas, y tal como recomienda el Comité Consultivo de Supervisión Independiente, es importante realizar un examen del proceso de gestión de las denuncias de irregularidades en la OIT. Además, la dirección debe comprometerse con la promoción de una cultura abierta y de procesos internos adecuados para facilitar, proteger y alentar la denuncia de irregularidades.
- 909.** El PIEM aprecia la importante labor de investigación que la IAO ha llevado a cabo en 2020, a pesar del desafío de realizar dicha labor principalmente a distancia debido a la pandemia de COVID-19. El grupo constata la persistencia de casos fundados de fraude y de conducta profesional indebida, y apoya la conclusión de la IAO sobre la necesidad de impartir cursos adicionales de formación para tratar las cuestiones relacionadas con la conducta ética de los funcionarios de la OIT, incluidas las obligaciones de los miembros del personal con respecto a las actividades exteriores. El PIEM observa con preocupación la creciente acumulación de casos objeto de investigación, lo que puede desalentar la denuncia de conductas indebidas, por lo que debería resolverse este problema. El grupo conviene con la IAO en que la contratación de un funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo, tal como se propone en el Programa y Presupuesto para 2022-2023, facilitaría la aplicación de estas iniciativas. Sin embargo, dicho funcionario también debería examinar lo antes posible los actuales programas de formación y revisar o crear, según corresponda, cursos de formación específicos, estructurados y regulares para incrementar la sensibilización sobre las normas de conducta ética exigibles al personal de la OIT. El PIEM invita a la Oficina a aplicar las demás recomendaciones de la IAO y apoya el proyecto de decisión.

10. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.341/PFA/10)

- 910.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 4 de marzo de 2021. En esta reunión, la Oficina proporciona aclaraciones e

informaciones adicionales para responder a las preguntas formuladas por los miembros, que se resumen a continuación.

- 911. Un representante del Director General** (Director, Departamento de Programación y Gestión Estratégicas) señala que la JJE todavía está examinando el informe de la DCI sobre el multilingüismo, por lo que este se someterá a la consideración del Consejo de Administración en una ulterior reunión. En documentos de referencia separados ([GB.341/PFA/10/REF/1](#) y [GB.341/PFA/10/REF/2](#)), se proporcionan detalles sobre el estado del seguimiento dado por la OIT a cada una de las recomendaciones de la DCI. Con respecto a las recomendaciones formuladas en el informe de la DCI sobre el examen de la gestión del cambio en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, el orador recuerda que la OIT ha sido pionera en este ámbito y ha llevado a cabo durante años una reforma de su gestión. En los tres documentos sometidos al examen del Consejo de Administración, la Oficina presenta sus puntos de vista sobre el estado del curso dado por la OIT a las recomendaciones de la DCI a la luz de las políticas y prácticas de la Organización, en particular sobre la base de las decisiones anteriores del Consejo de Administración y las orientaciones proporcionadas a la Oficina para su aplicación. Por consiguiente, se invita al Consejo de Administración a que examine la información presentada en esos documentos y brinde sus orientaciones sobre los ámbitos en los que es necesario desplegar más esfuerzos. En cuanto a la recomendación relativa a la carta anual de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres dirigida al Director General, la Oficina analizará la cuestión y estudiará el seguimiento que debería darse a la misma.
- 912.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 15 de marzo de 2021.

Decisión

- 913. El Consejo de Administración, por correspondencia, toma nota de la información contenida en los documentos GB.341/PFA/10, GB.341/PFA/10/REF/1 y GB.341/PFA/10/REF/2, y proporciona orientaciones a la Oficina.**

([GB.341/PFA/10](#), párrafo 30)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹⁶

- 914. El Grupo de los Empleadores** apoya la posición de la Oficina con respecto a los comentarios de la JJE. En cuanto al fortalecimiento de la incorporación de los resultados de las investigaciones sobre políticas y el incremento de la colaboración interinstitucional, el Grupo considera que es necesario priorizar la coherencia entre las políticas de los distintos organismos de las Naciones Unidas y que toda colaboración en materia de investigación debe respetar y satisfacer las necesidades de los mandantes. Con respecto a las recomendaciones que se encuentran actualmente en fase de examen, la Oficina debería tener en cuenta el rendimiento de la inversión, los riesgos asociados y las repercusiones presupuestarias a largo plazo. En cuanto a la movilidad interinstitucional, el Grupo de los Empleadores apoya que la Oficina no haya aceptado la recomendación en que se ruega al Director General que permita a todos los

¹⁶ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

funcionarios del sistema de las Naciones Unidas aspirar a los puestos vacantes en pie de igualdad con el propio personal de la OIT, ya que el mandato y la estructura de gobernanza tripartita únicos de la OIT exigen a su personal competencias y calificaciones específicas, que son cruciales para prestar servicio a los mandantes de la Organización.

- 915. El Grupo de los Trabajadores** suscribe las observaciones de la JJE en relación con la recomendación sobre el fortalecimiento de la incorporación de los resultados de las investigaciones sobre políticas, en particular con respecto a la importancia de tomar en consideración el mandato y los objetivos estratégicos de cada organización. Asimismo, recuerda las observaciones que ya formuló, en octubre de 2019, sobre la estrategia de investigación y, en noviembre de 2020, sobre la evaluación de alto nivel de las estrategias y enfoques de investigación y de gestión de los conocimientos de la OIT.
- 916.** Con respecto al examen del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, el Grupo de los Trabajadores toma nota del compromiso de la Oficina de intensificar sus esfuerzos para mejorar los resultados en el marco del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021, sin dejar de cumplir cabalmente el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas. La Oficina debería participar en el examen de las próximas fases de aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema, en 2022-2023.
- 917.** El Grupo de los Trabajadores también suscribe las observaciones formuladas por la Oficina sobre el examen de la integración de la reducción del riesgo de desastres en la labor del sistema de las Naciones Unidas en el contexto de la Agenda 2030. Las normas de la OIT, en particular la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), desempeñan un papel central para el fortalecimiento de la paz y la resiliencia de las sociedades y constituyen la principal contribución de la OIT a la reducción del riesgo de desastres, particularmente en respuesta a la crisis causada por la COVID-19.
- 918.** El Grupo de los Trabajadores observa con satisfacción que ya se han adoptado medidas en la OIT para aplicar las recomendaciones sobre el examen de la gestión del cambio en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En cuanto a la gestión de los servicios de computación en la nube en el sistema de las Naciones Unidas, el Grupo suscribe las observaciones formuladas por la JJE y por la Oficina y está a favor de que la Oficina realice un análisis minucioso de la relación costo-eficacia y de la selección del proveedor de servicios en la nube caso por caso.
- 919.** En cuanto al examen de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas, el Grupo de los Trabajadores toma nota de la respuesta de la Oficina a las recomendaciones a ese respecto y le recuerda la observación que formuló en relación con el informe del IOAC y las propuestas de enmienda al mandato del Comité (GB.341/PFA/8).
- 920.** Con respecto al examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional, el Grupo de los Trabajadores toma nota de las observaciones de la JJE y constata que la Oficina todavía está estudiando las recomendaciones 7 y 9 debido a cuestiones relativas a la compatibilidad con las reglas internas y el marco de gobernanza de la OIT. En cuanto a la creación de una estructura de gestión común (recomendación 7), el Grupo está de acuerdo en que esa recomendación debería estudiarse a la luz de los complejos cambios en las estructuras de gestión que forman parte de la reforma de las Naciones Unidas; y destaca, en particular, a ese respecto la importancia capital de lograr una mayor comprensión y promoción de la estructura tripartita y del sistema normativo de la OIT a lo largo de todo el proceso de reforma de las Naciones Unidas. El Grupo de los

Trabajadores apoya que no se haya aceptado la recomendación 8, en la que se ruega al Director General que permita a todos los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas aspirar a los puestos vacantes en pie de igualdad con el propio personal de la OIT. Toda deliberación ulterior sobre estas cuestiones debería incluir la celebración de consultas con el Sindicato del Personal de la OIT.

- 921.** Con respecto al examen de las prácticas contemporáneas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en materia de externalización de servicios a proveedores de servicios comerciales, el Grupo de los Trabajadores suscribe las observaciones formuladas por la JJE y por la Oficina. A ese respecto, observa que los procedimientos de compra y contratación y los mecanismos de gobernanza de las tecnologías de la información de la OIT con respecto a los servicios externalizados, incluidas sus evaluaciones de riesgos, están en consonancia con las recomendaciones aceptadas y que la OIT analizará cuidadosamente toda medida adicional desde el punto de vista de su valor añadido y la relación costo-eficacia.
- 922. El PIEM** aprecia enormemente la labor de la DCI, que es el único órgano de supervisión externa independiente del sistema de las Naciones Unidas y reviste gran importancia para la eficiencia, la rendición de cuentas y la transparencia en el seno de las Naciones Unidas y para el logro de la coherencia en todo el sistema, siendo la OIT una parte fundamental de dicho sistema. La DCI aporta una contribución indispensable a la conceptualización y formulación de los marcos comunes, así como un conjunto de informaciones y datos comparables y analizados escrupulosamente, que son necesarios para la aplicación de la Agenda 2030 y la reforma de las Naciones Unidas en curso, teniendo también en cuenta los desafíos que plantea la pandemia de COVID-19.
- 923.** El PIEM acoge con agrado la información facilitada en los documentos de referencia y toma nota con satisfacción de las conclusiones, generalmente positivas, sobre la labor de la OIT. El grupo confía en que la Oficina tendrá en cuenta los próximos informes relativos a todo el sistema de las Naciones Unidas, que serán sin duda pertinentes para la OIT, incluidos los informes sobre ciberseguridad y la función relativa a las cuestiones de ética.
- 924.** Dada la creciente importancia del papel de las tecnologías de la información en la labor diaria de la OIT, debería priorizarse la gestión y el almacenamiento seguros y fiables de los datos, a fin de garantizar la privacidad de estos. El PIEM desearía recibir más detalles sobre la forma en que la OIT aborda estas cuestiones, y saber si valora la posibilidad de cooperar con el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas.
- 925.** El grupo considera que los documentos muestran que la OIT ha adoptado un enfoque constructivo con respecto a las recomendaciones formuladas en anteriores informes; y aprecia que la Oficina haya seguido el procedimiento de presentar informes sobre el seguimiento dado a las recomendaciones de la DCI formuladas en los tres años precedentes. El PIEM también celebra que, en todos los casos, la OIT haya proporcionado una respuesta a todas las recomendaciones. Sin embargo, observa que en los documentos no se contemplan algunos exámenes concluidos recientemente por la DCI y publicados en 2020, como los informes sobre el estado de la función de investigación y la gestión de los riesgos institucionales; y espera con interés que se incluyan en el próximo documento de la OIT sobre este punto.
- 926.** La Oficina debería seguir introduciendo sus medidas de aplicación en el sistema en línea de seguimiento de las recomendaciones de la DCI, a fin de ayudar a mejorar la comprensión sobre el estado del curso dado por la OIT a dichas recomendaciones, especialmente cuando no se ha dado ningún seguimiento. En los informes futuros, la Oficina debería diferenciar claramente las recomendaciones destinadas al Director

General de aquellas destinadas al Consejo de Administración. La Oficina también debería aprovechar la posibilidad de indicar sus prioridades, proponiendo temas y valorando la pertinencia de los temas previstos de cara a futuros exámenes, con miras a su inclusión en el programa de trabajo de la DCI.

Segmento de Personal

11. Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal

La declaración de la representante del Sindicato del Personal se reproduce en el [anexo III](#).

12. Enmiendas al Estatuto del Personal

(No se presentan enmiendas al Consejo de Administración en esta reunión.)

13. Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales (GB.341/PFA/13)

Decisión

- 927.** El Consejo de Administración toma nota, por correspondencia, del informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales que figura en el anexo del documento GB.341/PFA/13, y aprueba las propuestas de enmienda al mandato y a las normas para la administración del Fondo de Pagos Especiales que figuran en el apéndice del informe, con efecto a partir del 1.º de abril de 2021.

(GB.341/PFA/13, párrafo 4)

14. Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) (GB.341/PFA/14 (Rev. 1))

Decisión

- 928.** El Consejo de Administración decide, por correspondencia, presentar a la Conferencia Internacional del Trabajo la siguiente resolución en su 109.ª reunión (junio de 2021):

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Nombra a los siguientes miembros y miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) hasta el 8 de octubre de 2022:

Miembros

Sr. J. C. Pomareda Muñoz (Gobierno)

Sr. F. Merle (Empleadores)

Sr. L. Cirigliano (Trabajadores)

Miembros suplentes

Sr. L. Abbé-Decarroux (Empleadores)

Sr. C. Pardini (Trabajadores)

(GB.341/PFA/14 (Rev. 1), párrafo 7)

15. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

15.1. Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal

929. El documento se redacta en consulta con los mandantes tripartitos y, a fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 4 de marzo de 2021.

930. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 15 de marzo de 2021.

Decisión

931. El Consejo de Administración, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas durante las discusiones que mantuvo en sus 335.^a y 337.^a reuniones en relación con las enmiendas propuestas al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, y habiendo consultado debidamente al Tribunal, las organizaciones que han reconocido su competencia y las asociaciones del personal de estas últimas, decide, por correspondencia:

- a) aprobar el proyecto de resolución que se adjunta al documento GB.341/PFA/15/1, relativo a las enmiendas al Estatuto del Tribunal y a su anexo, con miras a su posible adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión (2021), y que atañe a:
 - i) el procedimiento en virtud del cual una organización internacional que haya reconocido la competencia del Tribunal puede retirar su declaración de aceptación de esa competencia;
 - ii) los criterios de selección de los jueces, la distribución geográfica y el equilibrio de género en la composición del Tribunal y la duración del mandato de los jueces;
 - iii) la prolongación del periodo de funciones de los jueces cuando su mandato expire antes de que se reúna la Conferencia, y
- b) aplazar la consideración sobre la conveniencia de realizar un examen independiente del funcionamiento del Tribunal en vista del examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas emprendido por el Secretario General de las Naciones Unidas en cumplimiento de la Resolución 74/255B de la Asamblea General de las Naciones Unidas, y acoge con agrado la cooperación de la Oficina en este examen.

(GB.341/PFA/15/1, párrafo 53)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia¹⁷

- 932. El Grupo de los Empleadores** observa que las propuestas de modificación relativas al procedimiento de retirada de la aceptación de la competencia del Tribunal coinciden con la opinión del Grupo según el cual este procedimiento debe estar bien definido y ser flexible para no convertirse en un obstáculo a la aceptación inicial de la competencia. Indicar los motivos por los que se decide dejar de reconocer la competencia del Tribunal no debería ser obligatorio, sino formar parte de un entendimiento entre las partes con el ánimo de intercambiar experiencia y promover una buena gobernanza con toda transparencia.
- 933.** La propuesta de enmienda al artículo III refleja la opinión del Grupo según la cual conviene hacer hincapié en las cualificaciones de los jueces designados, así como en su consideración moral, e insistir en la necesidad de «tener debidamente en cuenta» los criterios de la distribución geográfica y el equilibrio de género.
- 934.** Respecto al examen independiente del funcionamiento del Tribunal, es razonable esperar a que concluya el examen del sistema común de las Naciones Unidas.
- 935. El Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción la propuesta de enmienda destinada a reglamentar la prórroga del nombramiento de un juez aunque no se haya celebrado una reunión de la Conferencia. Es de lamentar que una falta de consenso sobre el vigente Estatuto haya provocado la salida del Tribunal de un juez altamente cualificado y experimentado porque la Conferencia no pudo reunirse en 2020, antes de expirar su mandato.
- 936.** En cuanto a las propuestas de modificación del procedimiento de retirada, el Grupo teme nuevamente que las organizaciones se planteen con creciente frecuencia dejar de reconocer la competencia del Tribunal y buscar «un foro de conveniencia». Aunque preferiría que se impusieran unas obligaciones jurídicas más rigurosas y vinculantes, podría aceptar las propuestas actuales. Para que la nueva cláusula surta el efecto deseado, la Oficina debería vigilar la manera en que las organizaciones cumplen sus compromisos y, en particular, asegurarse de que consultan a los órganos representativos de su personal antes de tomar la decisión de retirarse.
- 937.** El Grupo no tiene inconveniente en aceptar los cambios propuestos en relación con el mandato de los jueces, toda vez que el Tribunal ha manifestado su acuerdo. La buena práctica consistente en que los jueces abandonen su cargo al cumplir los 75 años de edad no ha sido codificada, pero convendría que el Tribunal mantuviese la práctica establecida.
- 938.** En cuanto a la distribución geográfica y al equilibrio de género en la composición del Tribunal, el Grupo de los Trabajadores coincide con el Tribunal en que los requisitos generales relativos a la alta calidad, la integridad, la experiencia y las cualificaciones exigidas a los jueces, incluidos los requisitos lingüísticos, deberían primar siempre sobre cualquier otra consideración. El Grupo puede aceptar la formulación propuesta según la cual «se deberán tener debidamente en cuenta el equilibrio geográfico y el de género».
- 939. El Gobierno de la India** está de acuerdo en que se prorrogue en siete años el mandato de los jueces en activo, quienes deberían adherirse a la buena práctica consistente en

¹⁷ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

abandonar su cargo cuando cumplan los 75 años de edad. Recomienda que se entablen deliberaciones sobre la introducción del criterio de transparencia en el proceso de preselección de los jueces del Tribunal, mediante la consulta de los poderes judiciales y los Gobiernos nacionales.

- 940. Los miembros del PIEM** destacan que las enmiendas propuestas representan una de las reformas más importantes de la historia del Tribunal e introducen las mejores prácticas indispensables para garantizar mayor armonización con los tribunales internacionales creados en fechas más recientes. Incluyen un mecanismo clave de escalonamiento que permitirá obviar la necesidad, hoy recurrente, de nombrar simultáneamente a seis de los siete jueces del Tribunal, y una fórmula que permitirá al Tribunal evitar la pérdida lamentable de jueces de talento por no celebrarse reuniones de la Conferencia, como ocurrió en 2020.
- 941.** Es importante destacar que la nueva redacción por la que se codifica y racionaliza el proceso de retirada de una organización no confiere al Consejo de Administración de la OIT un derecho de veto y que la decisión de retirada solo puede ser adoptada por la organización de que se trate y sus miembros. En el proyecto de decisión también se reconoce la cooperación fundamental que la Oficina ha brindado al Secretario General de las Naciones Unidas en la realización del examen inicial de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas ¹⁸. El PIEM aguarda con interés poder participar activamente en la continuación de estos debates en la Asamblea General.
- 942.** El grupo se muestra sumamente satisfecho de que, al término de dos años de negociaciones, los miembros tripartitos hayan aprobado por consenso el conjunto de enmiendas, y agradece a la Oficina la labor que ha realizado con los miembros tripartitos, los jueces y la secretaría, así como con las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal, para formular un conjunto de enmiendas que sea equilibrado y resulte aceptable para todas las partes interesadas. El PIEM adelanta que la Conferencia adoptará sin demora este conjunto de enmiendas en junio de 2021.

15.2. Composición del Tribunal (GB.341/PFA/15/2)

- 943.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 31 de marzo de 2021.
- 944.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de fecha 14 de abril de 2021.

Decisión

- 945. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, decide por correspondencia proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo que adopte uno de los proyectos de resolución siguientes, en función de que la Conferencia haya adoptado o no las enmiendas al artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT y las medidas transitorias con miras a la aplicación de la versión enmendada de ese artículo, que se proponen en el documento GB.341/PFA/15/1:**

¹⁸ A/75/690

i) de adoptarse las enmiendas:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con lo dispuesto en el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, enmendado el [...] de junio de 2021, y con las medidas transitorias adoptadas con miras a su aplicación,

- a) transmitir su más sincero agradecimiento al Sr. Giuseppe Barbagallo (Italia), a la Sra. Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), a la Sra. Dolores Hansen (Canadá) y al Sr. Yves Kreins (Bélgica) por su valiosa contribución a la labor del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo;**
- b) nombrar a la Sra. Rosanna De Nictolis (Italia), al Sr. Clément Gascon (Canadá), al Sr. Jacques Jaumotte (Bélgica) y a la Sra. Hongyu Shen (China) jueces del Tribunal por un periodo de cinco años cada uno, y**
- c) renovar el nombramiento del Sr. Michael Moore (Australia) y de Sir Hugh Rawlins (Saint Kitts y Nevis) como jueces del Tribunal por un periodo adicional y no renovable de siete años cada uno.**

O bien,

ii) de no adoptarse las enmiendas:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con lo dispuesto en el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) transmitir su más sincero agradecimiento al Sr. Giuseppe Barbagallo (Italia), a la Sra. Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), a la Sra. Dolores Hansen (Canadá) y al Sr. Yves Kreins (Bélgica) por su valiosa contribución a la labor del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo;**
- b) nombrar a la Sra. Rosanna De Nictolis (Italia), al Sr. Clément Gascon (Canadá), al Sr. Jacques Jaumotte (Bélgica) y a la Sra. Hongyu Shen (China) jueces del Tribunal por un periodo de tres años cada uno, y**
- c) renovar el nombramiento del Sr. Michael Moore (Australia) y de Sir Hugh Rawlins (Saint Kitts y Nevis) como jueces del Tribunal por un periodo adicional de tres años cada uno.**

(GB.341/PFA/15/2, párrafo 8)

Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia ¹⁹

- 946.** El Gobierno de la India está de acuerdo con la renovación del nombramiento de los dos jueces mencionados en el párrafo 8, i), c), por un periodo de siete años. En el caso de estos jueces, debería respetarse la buena práctica de limitar la edad a los 75 años. Recomienda mantener un debate sobre la manera de hacer más transparente el proceso

¹⁹ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo del comentario en el idioma original, junto con la decisión.

de preselección de los jueces que integran el Tribunal Administrativo de la OIT, consultando al poder judicial y a los Gobiernos de los respectivos países.

16. Información actualizada sobre la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021: Agilidad, compromiso y eficiencia (GB.341/PFA/16)

- 947. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que, aunque su grupo reconoce los esfuerzos de la Oficina por reforzar la función de los recursos humanos, considera que la diversidad en la contratación debe ir más allá de la diversidad geográfica y de género para abarcar la experiencia y la trayectoria profesionales, y la experiencia pertinente para los mandantes, motivo por el cual ha propuesto una enmienda al proyecto de decisión. En cuanto al primer pilar, relativo la agilidad de la organización y la gestión de la fuerza de trabajo, debería fomentarse la movilidad funcional y geográfica del personal con las cualificaciones y competencias fundamentales requeridas, para que la Oficina pueda servir a sus mandantes con una fuerza de trabajo polivalente, capaz y experimentada. La movilidad geográfica debería ser tridireccional, con movimiento de las oficinas exteriores a la sede, de la sede a las oficinas exteriores y de unas oficinas exteriores a otras. Las decisiones relativas a la contratación de personal deben adoptarse en función de las necesidades básicas de los puestos de trabajo y no pueden ir en detrimento de la Organización o de sus mandantes. El orador pide a la Oficina que explique por qué los resultados para el indicador 1.1 sobre la movilidad funcional y geográfica están por debajo de lo previsto e indique qué medidas se han adoptado para incrementar la movilidad del personal. Deberían realizarse esfuerzos concertados para crear más puestos de primera línea en la categoría de servicios orgánicos, a fin de cubrir las necesidades actuales de los mandantes mediante una mejora de la eficiencia, así como para redefinir los puestos existentes. De conformidad con la Declaración del Centenario, la OIT necesita más conocimientos especializados en materia de formación permanente, tecnología y productividad. Su grupo reitera la petición de crear puestos específicos para especialistas en actividades para los empleadores. La experiencia de trabajo con los mandantes tripartitos debería ser un requisito previo para los puestos directivos, al igual que la experiencia pertinente en el terreno.
- 948.** Con respecto al segundo pilar, sobre el compromiso del personal, no se describen los esfuerzos estratégicos realizados para incrementar la contratación de personal con experiencia pertinente para los mandantes. El orador desea saber si durante la presente reunión podría compartirse una copia de los resultados o de las principales conclusiones del ejercicio de inventario sobre las necesidades futuras de la OIT en materia de competencias profesionales al que se hizo referencia en la 337.^a reunión del Consejo de Administración, para facilitar la comprensión de las necesidades de dotación y poder realizar las aportaciones pertinentes. El inventario debería incluir no solo al personal de la categoría de servicios orgánicos, sino también al de la categoría de servicios generales, puesto que este representa un recurso importante. La Oficina debería asegurarse de que las competencias del personal de esta categoría estén actualizadas y se ajusten a sus necesidades y demandas actuales. La falta de avances con respecto al indicador 2.3 sobre el fomento de una cultura de conducta respetuosa e inclusiva en toda la Oficina es motivo de preocupación, ya que indica que la OIT no está haciendo lo suficiente para garantizar el trabajo decente para su propio personal. Sería útil saber si la campaña desplegada en toda la Oficina para prevenir el acoso sexual y las conductas inapropiadas, y las iniciativas de comunicación interna, están resultando eficaces. La Oficina debería acelerar la aplicación del marco administrativo y del proceso disciplinario

para garantizar una gestión consecuente de estos casos. Es vital que la alta dirección comunique activamente las conductas inapropiadas y los casos bien fundamentados, para demostrar al personal que la Oficina se toma en serio el compromiso de garantizar un lugar de trabajo inclusivo y ético.

949. El orador presenta una enmienda al proyecto de decisión que la Oficina distribuyó antes de la sesión. El Grupo de los Empleadores propone añadir lo siguiente al final del proyecto de decisión: «, en particular, atendiendo a la diversidad del personal por lo que se refiere a la distribución geográfica, la distribución por género y la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes».

950. La portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que su grupo agradecería que se aclarara cómo piensa evaluar la Oficina el impacto de la crisis de la COVID-19 en la aplicación de su política de movilidad, en particular en lo que respecta a los traslados de la sede de la OIT a las oficinas regionales y exteriores. Con respecto a la revisión de las descripciones de los puestos de los directores de oficina de país de la OIT, una de las funciones clave de estos directores debería ser garantizar que los interlocutores sociales puedan participar plenamente en el desarrollo de las prioridades para los distintos países y que los coordinadores residentes de las Naciones Unidas tengan plenamente en cuenta el mandato normativo de la Organización. En cuanto a la propuesta de elaborar un nuevo marco de contratos de trabajo, la OIT debería seguir adjudicando contratos permanentes a un cierto número de miembros del personal y asegurar condiciones de trabajo decentes para todo el personal con contratos de corta duración a fin de preservar la independencia de los funcionarios internacionales. Su grupo desea saber cuándo tiene previsto el Grupo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación publicar su informe sobre el futuro de la fuerza de trabajo del sistema de las Naciones Unidas. Además, desea saber si la referencia a las nuevas modalidades de trabajo a distancia y a la posibilidad de atraer un conjunto más diversificado de nuevos talentos, que figura en el documento GB.341/PFA/INF/5, significa que la Oficina contratará ahora a personal que trabajará desde lugares distintos de la oficina a la que está asignado.

951. Se agradecería más información sobre los esfuerzos realizados para contratar a personas con discapacidad. Con respecto al plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT y las cifras presentadas, hubiera sido útil disponer de un cuadro comparativo que abarcara los tres años de la estrategia, y no solo los dos últimos. Sería importante incluir en el informe final cifras relativas al lugar donde trabaja el personal de la OIT y su lugar de procedencia, a lo largo de los cuatro años de la iniciativa. El informe final también debería incluir las cifras, desglosadas por región, que suelen facilitarse anualmente en el documento del Consejo de Administración. Su grupo espera que la creciente brecha de género observada en los puestos directivos de la OIT se revierta de 2021 a 2024, por el número de funcionarios que alcanzarán la edad obligatoria de separación del servicio durante ese periodo. Deben continuar las consultas con el Sindicato del Personal, en particular en relación con los métodos y modalidades de trabajo flexibles. Su grupo desea proponer una enmienda alternativa al proyecto de decisión, que consiste en la adición de las palabras «, teniendo debidamente en cuenta el plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT» al final del texto propuesto por la Oficina.

952. Hablando en nombre del ASPAG, del grupo de África y del grupo de Europa Oriental, un representante del Gobierno del Japón acoge con satisfacción las mejoras en la información sobre la composición y la estructura de la fuerza de trabajo de la OIT, que aclaran la situación con respecto a la representación. Aunque se ha avanzado en la

mejora de la diversidad geográfica, aún queda trabajo por hacer. En la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 podrían incluirse indicadores como el incremento neto del personal de países insuficientemente representados, el porcentaje de personal de esos países o el número de países subrepresentados. La Oficina debería cooperar más eficazmente con los Estados Miembros para formular medidas destinadas a mejorar la representación geográfica, con especial atención a los jóvenes profesionales, de modo que se les dé prioridad, especialmente en los niveles de acceso. La OIT debería desarrollar la diversidad de las competencias y la experiencia profesional en toda su fuerza de trabajo, incluyendo las relacionadas con el tripartismo, a fin de atender las necesidades de los mandantes.

- 953.** Los requisitos de los puestos de trabajo deberían limitarse a los que son específicamente pertinentes para cada puesto concreto y deberían suprimirse los obstáculos sistémicos, como los requisitos de amplia experiencia internacional y de idiomas. A este respecto, se acoge con agrado la revisión de las descripciones genéricas de los puestos de trabajo. La Oficina debería aplicar plenamente la disposición del Estatuto del Personal según la cual el personal de la categoría de servicios orgánicos cuya lengua materna no sea uno de los idiomas de trabajo de la OIT debe poseer un conocimiento práctico satisfactorio de una de esas lenguas de trabajo. El orador elogia los esfuerzos desplegados por la Oficina para revisar las descripciones genéricas de los puestos de trabajo tal como se señala en la Iniciativa 3 del plan de acción aprobado en la 337.ª reunión. Dicha revisión debería ayudar a prevenir un «exceso de requisitos» injustificado. A ese respecto, es importante hacer un seguimiento para que, en los actuales procesos de contratación, no se produzca tal exceso injustificado. La Oficina debería demostrar su compromiso con la igualdad de género y la inclusión de la discapacidad, particularmente con la igualdad de género en los puestos de nivel P.5 o superior. El orador pide más información sobre los esfuerzos desplegados y las enseñanzas extraídas a este respecto.
- 954.** Aunque expresa su confianza en que la OIT pueda alcanzar el objetivo de una fuerza de trabajo totalmente diversa, el orador afirma que debería considerarse la revisión de todas las medidas, incluido el Estatuto del Personal, si no se logran progresos significativos. La Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 debería basarse en las necesidades de los mandantes y en las enseñanzas extraídas del actual periodo de aplicación. Los miembros del ASPAG, el grupo de África y el grupo de Europa Oriental mantienen su compromiso de trabajar con la Oficina para reforzar la función de los recursos humanos y expresan su apoyo al proyecto de decisión propuesto por la Oficina. Cada grupo expondrá su postura particular con respecto a las enmiendas propuestas.
- 955. Hablando en nombre del ASPAG,** un representante del Gobierno del Japón dice que su grupo apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y no se pronuncia sobre la propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 956. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de Lesotho dice que los datos sobre la representación geográfica deberían ser más transparentes y recuerda que, anteriormente, la Oficina había compartido un cuadro en el que se indicaba la representación geográfica y la diversidad de género, que podría haberse adjuntado al informe. El orador solicita información sobre la distribución geográfica de los puestos de la categoría de servicios orgánicos por región. Las pasantías para jóvenes profesionales no se han incluido en el informe y deberían incluirse en la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 junto con otras cuestiones específicas de África. La contratación debería descentralizarse y las oficinas de los países deberían tener autonomía para contratar a funcionarios subalternos. La Estrategia de Recursos Humanos debe seguir teniendo en cuenta los resultados de la Declaración de Abiyán.

- 957.** Con respecto al proyecto de decisión, su grupo propone añadir lo siguiente al final del texto propuesto por la Oficina: «de modo que aborde plenamente la diversidad geográfica y la subrepresentación ofreciendo, entre otras medidas, oportunidades para jóvenes profesionales procedentes de Estados Miembros subrepresentados».
- 958. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados toma nota de los resultados positivos en relación con la gestión del desempeño y los servicios de formación y desarrollo profesional. Aunque reconoce los esfuerzos realizados para asegurar la movilidad del personal, expresa su preocupación por el hecho de que no se alcanzaran los objetivos de movilidad del bienio 2018-2019. Toma nota de los factores que afectan la capacidad de actuación de la Oficina para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica, pero le preocupa que las iniciativas actuales puedan ser insuficientes para alcanzar los objetivos establecidos y dice que deberían aplicarse buenas prácticas pertinentes de otras organizaciones internacionales. Habría que revisar la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021, teniendo en cuenta las necesidades del personal en el contexto de la pandemia de COVID-19, para incorporar las enseñanzas extraídas. Su grupo apoya el proyecto de decisión propuesto por la Oficina.
- 959. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá acoge con satisfacción el compromiso de contratar al personal en virtud del principio del mérito. Valora positivamente los esfuerzos realizados para reforzar la diversidad y la inclusión, pero afirma que estos esfuerzos deben proseguir, con especial atención a la paridad de género. Tras expresar su preocupación por la disminución del número de mujeres en puestos de nivel P.5 y superior, la oradora pregunta si se presta atención al número de mujeres que ocupan puestos superiores y no serán reemplazadas cuando se jubilen y qué iniciativas podrían aplicarse para lograr la paridad de género en esos niveles. Los futuros informes deberían incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en todas las categorías y mostrar las tendencias a lo largo del tiempo. La inclusión de la discapacidad es una prioridad para su grupo, pero las estrategias de recursos humanos no deben duplicar la labor que se realiza en virtud de la política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad.
- 960.** La Oficina debería seguir esforzándose por ampliar el alcance de los anuncios de vacantes para garantizar la contratación de los candidatos más calificados, al tiempo que aplica el plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT. En los informes futuros deberían incluirse datos sobre la diversidad geográfica, desglosados por género. La oradora pide a la Oficina que revise las políticas de contratación de los funcionarios subalternos de políticas y del personal de cooperación técnica para garantizar que la OIT sea un empleador atractivo.
- 961.** La oradora solicita a la Oficina que prepare un documento para la próxima reunión del Consejo de Administración en el que se expongan las enseñanzas extraídas de la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021. La Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 debería incluir objetivos actualizados y esbozar las medidas específicas que adoptará la Oficina para prevenir el acoso sexual y las conductas inapropiadas y abordar todas las formas de violencia en el lugar de trabajo, de conformidad con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). También debería contener una sección dedicada a las modalidades de trabajo flexibles y sus implicaciones para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 962.** Su grupo apoya el proyecto de decisión propuesto por la Oficina y no apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. La oradora solicita que se distribuya la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

- 963. Una representante del Gobierno de China** acoge con satisfacción los esfuerzos de la Oficina por mejorar la movilidad y la digitalización, así como la diversidad de la fuerza de trabajo. Tras tomar nota de los progresos realizados en materia de igualdad de género, lamenta que en el documento no se mencionen los esfuerzos por mejorar la diversidad geográfica. La oradora pide a la Oficina que proporcione más información al respecto. La información que se ha proporcionado en relación con el indicador 2.1.2 no refleja con exactitud la diversidad geográfica existente en la Organización, y debería darse prioridad a la contratación de personas procedentes de países insuficientemente representados. La Oficina debería aumentar su eficiencia en la contratación, ampliando su alcance y prestando atención prioritaria a las calificaciones y la experiencia en materia de tripartismo, de conformidad con las necesidades reales de cada puesto.
- 964. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** reitera que los informes futuros deberían seguir incluyendo información sobre la representación de todos los países y presentar las proporciones deseables para cada país; los datos regionales deberían ser secundarios. Durante el periodo 2022-2025, la Oficina debería realizar esfuerzos concertados para que la representación geográfica sea equitativa y presentar informes anuales sobre los progresos realizados a ese respecto. Los criterios fundamentales para la contratación deberían ser las competencias y la experiencia pertinentes para el puesto en cuestión. Además, la manera en que la OIT entiende la diversidad del personal debería ajustarse exclusivamente a la definición de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). La Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 debería tratar de aplicar las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y las recomendaciones de la CAPI relativas a las condiciones de trabajo y los derechos del personal, que garantizan la uniformidad dentro del sistema común de las Naciones Unidas y unas condiciones de trabajo decentes. El orador apoya el proyecto de decisión propuesto por la Oficina.
- 965. Un representante del Gobierno de Brasil** hace hincapié en la necesidad de seguir avanzando en los tres pilares de la Estrategia de Recursos Humanos, en particular en el aumento de la diversidad geográfica y el equilibrio de género en la fuerza de trabajo. Las descripciones de los puestos de trabajo deberían reflejar las competencias y la experiencia que requiere cada puesto. Sin embargo, los procesos de contratación también deben promover la diversidad y evitar las barreras sistémicas que excluyen a candidatos calificados. El orador apoya el proyecto de decisión en su forma enmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 966. Un representante del Director General** (Director, Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) agradece al Consejo de Administración su apoyo y orientación, que ayudarán a asegurar la aplicación efectiva de la Estrategia de Recursos Humanos para el periodo 2018-2021 y la preparación de la nueva estrategia para 2022-2025, que se llevará a cabo en estrecha colaboración con los representantes de todos los grupos y el Sindicato del Personal de la OIT. La Estrategia de Recursos Humanos va acompañada de planes de acción y de un conjunto de metas para medir los progresos realizados, en particular en lo que respecta a la paridad de género y la distribución geográfica equitativa en la fuerza de trabajo.
- 967.** La mejora de la diversidad geográfica sigue siendo una prioridad para la Oficina. Aunque al 31 de diciembre de 2020 había 780 puestos de trabajo (el 23 por ciento del personal de la categoría de servicios orgánicos) sujetos a criterios de diversidad geográfica, de hecho, la diversidad geográfica real entre el personal de la OIT en su conjunto es mayor, si se tiene en cuenta la fuerza de trabajo total de la OIT. La competencia, la integridad y la profesionalidad siguen siendo valores centrales de la fuerza de trabajo de la OIT.

- 968.** La Oficina ha colaborado con las secretarías de los grupos y las misiones permanentes ante las Naciones Unidas en Ginebra para dar a conocer las oportunidades de empleo en la OIT y ampliar el número de candidatos a los puestos de trabajo. El sitio web de ILO Jobs ha recibido más de 3,5 millones de visitas, lo que demuestra la eficacia de estos esfuerzos. La OIT está ampliando su ámbito de difusión gracias a una mayor presencia en las plataformas de redes sociales profesionales y a los esfuerzos que lleva a cabo, en cooperación con el Sindicato del Personal, para revisar las descripciones genéricas de puestos del personal de la categoría de servicios generales y de la categoría de servicios orgánicos. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) sigue confiando en que la diversidad de la fuerza de trabajo aumente a medida que los puestos queden vacantes en 2021-2023 como resultado de las jubilaciones previstas.
- 969.** En cuanto a la paridad de género, es decepcionante constatar que, a pesar de los excelentes resultados obtenidos, si se considera la dotación de personal de la Organización en su conjunto y de los puestos del cuadro orgánico hasta, e incluyendo, el grado P.4, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en el nivel directivo. Habrá que hacer más para lograr el equilibrio. El cambio de la edad obligatoria de separación del servicio en 2018 limitó las posibilidades de nuevas contrataciones para puestos de alto nivel. En 2020, el 60 por ciento de las descripciones de puestos de trabajo incluyeron competencias vinculadas al género, mientras que el 100 por ciento hicieron referencia a la sensibilidad de género. El trabajo en este sentido continuará, de conformidad con las orientaciones y recomendaciones del Consejo de Administración. Seguirán realizándose intercambios entre organismos, que ya han permitido la incorporación de mujeres a puestos de alto nivel.
- 970.** En cuanto a las competencias y la experiencia profesional, la Oficina se ha esforzado por atraer determinados tipos de conocimientos especializados de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y de las administraciones públicas. Se está trabajando con ACT/EMP y ACTRAV para dar a conocer mejor las oportunidades de empleo y fomentar las candidaturas. Los anuncios de vacantes se redactan para alentar las solicitudes de candidatos con experiencia laboral pertinente para el mandato de la OIT. A través del sitio web ILO Jobs, se ha creado un sistema de alerta en el que los interesados pueden inscribirse para recibir anuncios de puestos vacantes. La Oficina está deseando colaborar estrechamente con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y mostrarles que trabajar con la OIT redundará en beneficio de sus organizaciones.
- 971.** Se alienta a las personas con discapacidad a solicitar puestos de trabajo en la OIT y se ofrece asistencia para la presentación de las solicitudes. Los miembros del personal que conforman el jurado en las entrevistas reciben formación en materia de concienciación y sensibilidad a la diversidad en la contratación y la selección. En 2021, la Oficina llevará a cabo un proyecto conjunto con la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) para mejorar la accesibilidad a las plataformas de contratación en línea de los organismos de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad.
- 972.** En cuanto al acoso y los abusos sexuales, la Oficina tiene un enfoque de tolerancia cero, establecido explícitamente en una nueva política de toda la Oficina sobre la explotación y los abusos sexuales adoptada en julio de 2020 y difundida entre todo el personal. La labor para la eliminación del acoso es una prioridad para el Director General y se está realizando en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas.
- 973.** La contratación descentralizada lleva realizándose desde hace varios años, no solo en la contratación nacional para la categoría de servicios generales, sino también para los puestos de la categoría de servicios orgánicos que se contratan internacionalmente. El

orador acoge con especial satisfacción el apoyo del Consejo de Administración al programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico. El programa tiene una tasa de retención comparable a la de los programas de pasantías de otros organismos de las Naciones Unidas. El objetivo principal del programa sigue siendo permitir a los jóvenes profesionales aprender de sus experiencias en la OIT, tanto si permanecen en la plantilla a largo plazo como si utilizan sus conocimientos en otro lugar. El programa se basa en los méritos y contribuye significativamente a fomentar la diversidad en la contratación.

974. El orador sugiere que se celebren consultas informales en grupos para debatir las enmiendas propuestas al proyecto de decisión.

975. Tras celebrar consultas informales, la Oficina distribuyó un proyecto de decisión revisado a todos los miembros del Consejo de Administración, que dice lo siguiente:

El Consejo de Administración solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas en la aplicación futura de la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 y en la preparación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, a fin de dotarse de una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración el plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT (GB.337/PFA/11), inclusive en lo relativo a la paridad de género, a la diversidad geográfica, atendiendo también a la subrepresentación, a la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes y a las oportunidades para los jóvenes y para los jóvenes profesionales.

976. La portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que el proyecto de decisión revisado tiene en cuenta todos los aspectos de la diversidad pertinentes para los mandantes. El Grupo de los Trabajadores los adoptará con satisfacción, y espera que la Oficina lo tome en consideración en la nueva Estrategia de Recursos Humanos para 2022-2025.

977. El portavoz del Grupo de los Empleadores da las gracias a la Oficina por el apoyo que ha proporcionado para revisar el proyecto de decisión, que permitirá que la OIT tenga más en cuenta la diversidad en todas sus dimensiones. El personal de la OIT es su activo más importante. La contratación de un personal con antecedentes profesionales, demografía y experiencia de vida más diversos en todos los planos ofrecería a la Organización mayores oportunidades para aprovechar los beneficios de la diversidad y aumentar a la vez la ventaja comparativa y la pertinencia de la OIT. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión revisado y espera que se refleje de manera apropiada en la Estrategia de Recursos Humanos para el periodo 2022-2025.

Decisión

978. El Consejo de Administración solicita a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas en la aplicación futura de la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 y en la preparación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, a fin de dotarse de una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración el plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT (GB.337/PFA/11), inclusive en lo relativo a la paridad de género, a la diversidad geográfica, atendiendo también a la subrepresentación, a la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes y a las oportunidades para los jóvenes y para los jóvenes profesionales.

(GB.341/PFA/16, párrafo 42, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

► Anexo I

Discurso de apertura del Director General (incluida la presentación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023)

341.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT (lunes, 15 de marzo de 2021)

Señor Presidente, distinguidos miembros del Consejo de Administración:

Es para mí un placer darles la bienvenida a esta 341.^a reunión, aunque un placer algo menguado ya que, por segunda vez consecutiva, después de cancelarse reuniones del Consejo de Administración y de aplazarse la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2020, nos vemos nuevamente obligados a reunirnos virtualmente.

El pasado mes de noviembre demostramos, gracias a todos nuestros esfuerzos, que somos capaces de permitir al Consejo de Administración funcionar de manera virtual y, en ese contexto, de mantener debates de fondo y adoptar decisiones importantes. De tal experiencia aprendimos y supimos sacar partido. Además, siguiendo las orientaciones que ustedes nos facilitaron a lo largo de intensas consultas, perfeccionamos nuestros métodos de trabajo y acordamos la manera de examinar los puntos del orden del día de la presente reunión: nada menos que 22 han sido tratados por correspondencia, 22 habrán de ser debatidos en sesiones virtuales y otros 17 son objeto de documentos presentados solamente para información. En definitiva, hemos procurado reproducir en la medida de lo posible el funcionamiento ordinario de nuestras reuniones presenciales.

Si bien nunca insistiré lo bastante en la importancia de estos logros organizativos, esenciales para preservar la integridad institucional y la continuidad de las actividades de la OIT, también soy consciente de que ni con la feliz conclusión de la presente reunión del Consejo de Administración se resolverán de una vez todas estas dificultades.

Y es que también somos responsables de velar por la celebración, este año, de una reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que, todos coincidimos en ello, es absolutamente necesaria y será nuevamente virtual por las razones que lamentablemente conocemos. Aunque esta tarea promete ser colosal, dadas las dimensiones y la complejidad de la Conferencia, será posible darle cima si abordamos sus aspectos técnicos y políticos con el mismo talante que nos animó en la preparación y celebración de la presente reunión del Consejo de Administración.

De conseguirlo, la OIT habrá logrado una victoria institucional decisiva sobre la COVID-19. De lo contrario, el virus nos habrá infligido una cruda derrota a todos.

Aparte de la Conferencia, el Consejo de Administración también debe tomar decisiones para iniciar el proceso de elección del próximo Director General, que tomará posesión de su cargo en octubre del año que viene.

Si empiezo mi discurso con estas consideraciones de organización interna es porque estoy convencido de que la capacidad de la OIT para seguir desempeñando su labor condicionará en gran medida la manera en que el mundo del trabajo avanzará por la senda de la recuperación tras la crisis derivada de la pandemia, en la que lleva un año inmerso.

La OIT ha medido y analizado el impacto de la crisis, ha prestado un asesoramiento exhaustivo en materia de políticas y propugna una recuperación centrada en las personas. Hemos trabajado duro con nuestros Estados Miembros y también en el sistema internacional, hemos sido visibles, y hemos tenido impacto.

Valga indicar, a modo de ejemplo, que unos 76 000 usuarios han consultado nuestra página web de respuesta a la COVID-19 desde el pasado mes de abril.

Sin embargo, el mundo del trabajo sigue en crisis, pese a las perspectivas reales de recuperación generadas, en particular, por el desarrollo de las vacunas y también, confiamos, por su distribución equitativa.

Ello significa que, ahora y en los próximos meses, las actividades de la OIT han de dirigirse ante todo a promover y hacer realidad la recuperación centrada en las personas, de conformidad con la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo. Es evidente que este enfoque se aplica con particular fuerza a las propuestas de Programa y Presupuesto, de las que hablaré dentro de unos momentos.

A este respecto, también deseo subrayar que la preparación y adopción de un documento final por la Conferencia en su reunión de este año será determinante para que la OIT se posicione como líder en la respuesta global a la crisis y en la recuperación de la misma. Cuando elaboramos los componentes de dicho documento aprendimos muchísimo, y en particular lo siguiente: que necesitamos una declaración programática, global y tripartita sólida; que no debemos intentar renegociar o duplicar la Declaración del Centenario; que no debemos limitarnos a reiterar los elementos ya recogidos en nuestro Programa y Presupuesto y en nuestro plan estratégico; que debemos aportar un valor añadido real, y que debemos llegar a la Conferencia con el mayor grado de convergencia y acuerdo. Aunque todo esto sea pedir mucho, no debemos pensar que podemos hacer menos.

El orden del día de nuestra reunión nos recuerda a todos que las actividades de la OIT se inscriben a su vez en el contexto multilateral, más amplio. Esto no es una novedad. Las dificultades y oportunidades de la reforma de las Naciones Unidas han motivado ya intensos debates en esta tribuna, y la Declaración del Centenario nos confía sin ambigüedad el mandato de incrementar la coherencia programática en el sistema multilateral.

Aunque la presencia reiterada de estos dos temas en nuestro orden del día podría indicar, en apariencia, la mera intención de continuar una conversación ya entablada, yo creo que significa bastante más, a la luz de la coyuntura actual. La traumática experiencia de la pandemia nos obliga a centrarnos con mayor intensidad en la eficacia del multilateralismo, pero también inyecta un nuevo sentido de urgencia y motivación. Ello se desprende claramente de los debates habidos en otras organizaciones y espero tenga también resonancia en la nuestra, una resonancia que genere acciones. Los documentos presentados al Consejo de Administración tienen por objeto ayudar a ustedes a orientarnos en este sentido. En ellos se expone sinceramente y de manera exhaustiva la experiencia de la OIT en relación con la reforma de las Naciones Unidas, además de lo que hacemos ahora y podríamos realizar en el futuro en colaboración con las demás organizaciones internacionales. Nos movemos en un área en que podrían esperarse de nosotros innovación, creatividad y ambición, unas cualidades que podrían resultar beneficiosas para cuantos representamos.

También volveremos a tratar temas que ya eran muy prioritarios antes de la pandemia, y que la necesidad de organizar las reuniones del Consejo de Administración

en modo virtual ha obligado a dejar «en suspenso». Estos temas siguen siendo tan importantes como antes.

Como ustedes recordarán, la resolución adoptada en 2019 por la Conferencia dispone que debemos volver a examinar la posibilidad de incluir la cuestión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. No es un asunto nimio, pues su importancia podría manifestarse más claramente en el contexto de una pandemia mundial. Aunque se han de abordar aspectos políticos y técnicos importantes, para ir al grano diré que el Consejo de Administración debe responder básicamente a dos preguntas interconectadas: ¿desea el Consejo elevar la seguridad y la salud en el trabajo al rango de principio y derecho fundamental? En tal caso, ¿cómo procedería a tal efecto?

Del mismo modo, también ha llegado el momento, según el informe de una reunión que reflejaba opiniones divergentes, de que el Consejo de Administración defina claramente la línea de acción que la OIT debe seguir respecto a las cadenas mundiales de suministro, algo que todavía no se ha conseguido desde que el tema se debatió en la reunión de la Conferencia 2016.

Aunque ahora no me corresponde pronunciarme sobre las diversas posiciones reiteradamente expresadas en este foro acerca de ese tema, no puedo menos de exponer al Consejo de Administración una simple realidad: las cadenas mundiales de suministro son importantes para el mundo del trabajo y generan problemas mayores que ya suscitan animados debates en otros foros. Se espera de la OIT que cumpla una serie de expectativas. De no hacerlo, el examen de estas cuestiones importantes podría trasladarse a otras instancias, distintas de nuestro foro tripartito, único y de alcance mundial que, si piensan como yo, sería el más indicado para tratarlas. Todos saldríamos perdiendo si esto ocurriera y confío en que no sea así.

Como siempre, en esta etapa de las labores del Consejo de Administración me permito formular algunas reflexiones sobre los puntos del orden del día relativos a ciertos países. En general, lo hago sin entrar en consideraciones de contenido, sino tan solo en cuestiones de procedimiento. Aunque me ceñiré a esta costumbre con respecto a la República Bolivariana de Venezuela y a Bangladesh, me apartaré de ella en relación con Myanmar, por razones obvias.

En el caso de la República Bolivariana de Venezuela, se ha llegado a un punto en que se han agotado prácticamente los procedimientos existentes para tratar las quejas presentadas en virtud del artículo 26 y el Consejo de Administración entra en un terreno poco familiar y, quizás, incluso desconocido. En cambio, en el caso de Bangladesh, ocurre lo contrario y parece haber perspectivas reales, en esta fase temprana, de resolver las cuestiones planteadas a través del diálogo y la elaboración de una hoja de ruta de cooperación, según solicitó el Consejo de Administración en su última reunión.

Al margen de estos contrastes, los tres criterios que siempre insto al Consejo de Administración atienda en todos los casos por igual son los siguientes:

- Proceso: debemos actuar de manera rigurosa e imparcial con arreglo a los procedimientos previstos en la Constitución de la OIT.
- Principio: nuestro cometido es velar, ni más ni menos, por la plena aplicación de los convenios ratificados.
- Perseverancia: debemos buscar sin tregua un consenso para obtener resultados, los cuales no siempre son inmediatos.

El caso de Myanmar es diferente. No corresponde a una queja activa presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, sino que se relaciona con acontecimientos dramáticos y trágicos en los que manifestantes pacíficos han perdido la vida y donde están en juego los principios fundamentales de la justicia, los derechos y la democracia. Por este motivo, y también por la labor que la OIT desarrolla en el país desde hace muchos años, la cual fue decisiva para lograr un giro histórico, es necesario y oportuno que celebremos este debate. Confío en que juntos logremos transmitir sin ambages el mensaje que las circunstancias nos imponen.

El Consejo de Administración ha de examinar también otras muchas cuestiones de fondo. Tenemos la oportunidad de comprender mejor las cuestiones clave de la productividad y el trabajo decente, y de analizar qué debería hacer la OIT para tratarlas de forma adecuada y estratégica. Volveremos asimismo a la estrategia de la OIT destinada a promover los derechos de los pueblos indígenas para un desarrollo incluyente y sostenible.

Pasaré ahora a las cuestiones programáticas y financieras inscritas en el orden del día, que incluyen, claro está, mis propuestas de Programa y Presupuesto. Permítanme primero referirme a los puntos que definen en buena medida el marco en que se elaboraron dichas propuestas o que guardan relación con la capacidad y los métodos de trabajo de que dispone la Oficina para darles cumplimiento.

Según las instrucciones que el Consejo de Administración formuló en su última reunión, hemos facilitado información preliminar sobre cómo la COVID-19 ha repercutido en la ejecución del Programa y Presupuesto para el actual bienio, especialmente en 2020. Esta información se refiere a aspectos programáticos y señala unos gastos inferiores a aquellos presupuestados, concretamente por la imposibilidad de viajar y por la anulación de reuniones presenciales. Aunque los datos se presentan de momento solo para información y orientación, está claro que al término del bienio deberán adoptarse importantes decisiones presupuestarias. También se someten a examen del Consejo de Administración varias propuestas sobre la utilización de la prima neta devengada en 2018-2019, que tienen unas repercusiones financieras considerables.

Estos dos aspectos relativos a los recursos deberán tenerse presentes cuando se examinen especialmente las propuestas de Programa y Presupuesto.

De igual modo, la búsqueda continua de un desempeño mejor y de una eficiencia y una eficacia mayores, que es una constante de todos los programas y presupuestos que he presentado, sin ser este una excepción, es patente en varios documentos ahora sometidos a examen del Consejo de Administración. Entre estos valga citar los relativos a la Estrategia de Recursos Humanos y a la Estrategia de la Tecnología de la Información, que se han actualizado, y el referente a la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo, a la que acompañamos un plan de aplicación.

En otro orden de ideas, pero no menos importante, citaré el primer informe del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, dedicado a cuestiones de importancia fundamental para la gobernanza óptima de nuestra organización.

Presentación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023

Mis propuestas de Programa y Presupuesto, su fundamento y su contenido podrían resumirse en tres ideas clave: continuidad, adaptación y mejor desempeño.

La continuidad es prácticamente una elección impuesta por las anteriores decisiones del Consejo de Administración —que se refleja, por ejemplo, en el Plan Estratégico adoptado el pasado mes de noviembre— para que la puesta en práctica de la Declaración del Centenario guíe la labor de la Organización. Eso define el Programa del presente bienio y difícilmente puede considerarse una tarea que se complete en solo dos años.

Por tal motivo, los ocho resultados propuestos en materia de políticas se centran en las mismas áreas que los de este bienio, a saber: los mandantes tripartitos y el diálogo social; las normas internacionales del trabajo; una transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno y el trabajo decente para todos; la sostenibilidad de las empresas; las competencias laborales y el aprendizaje permanente; la igualdad de género y de oportunidades; la protección en el trabajo y la protección social para todos.

Los elementos de continuidad presentes en estos resultados en materia de políticas están claros y se suman a la aplicación de un enfoque sólido y coherente para hacer realidad los ambiciosos objetivos expuestos en la Declaración del Centenario, con los que ya nos hemos comprometido y de los que no tiene sentido apartarse.

Sin embargo, la continuidad debe combinarse con la adaptación, en particular la integración, en cada uno de los resultados en materia de políticas, de las enseñanzas y los desafíos derivados de las repercusiones sociales y económicas de la COVID-19 y las medidas necesarias para que la OIT sea el agente de la recuperación centrada en las personas, recuperación que todos deseamos.

El Consejo de Administración también observará que los productos asociados a cada resultado en materia de políticas se han articulado de modo que ayuden a incrementar la capacidad de los mandantes para abordar las cuestiones pertinentes y se han puesto en relación con las normas internacionales del trabajo aplicables en cada caso. Estas ventajas comparativas permanentes de la OIT —normativas y tripartitas— son el hilo conductor de todo lo que se propone.

También se observará la atención especial que se otorga al establecimiento o a la consolidación de las alianzas externas, precisamente porque queremos ser coherentes en la coherencia de las políticas.

Y se observará que seguimos armonizando los resultados en materia de políticas con las principales metas de los ODS. La OIT fue una de las pioneras en adecuar su Programa a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. A diez años vista, está claro que debemos mantener el rumbo hasta el final.

En este contexto de continuidad y adaptación, mis propuestas incluyen un esfuerzo especial para fortalecer el desempeño institucional. Ello se evidencia en el refuerzo de los resultados funcionales, en el fortalecimiento del marco de resultados y en la propuesta de crear una nueva unidad para impulsar el conocimiento y la innovación en toda la Organización. La Oficina ha logrado notables progresos en estas áreas y hemos extraído enseñanzas, sobre todo de nuestra labor en respuesta a la pandemia. No obstante, sabemos que se deben desplegar más esfuerzos y somos conscientes de que, en el sistema multilateral, se reconoce como una práctica óptima dedicar capacidades concretas a estas áreas. Por consiguiente, creo que este es el siguiente paso lógico.

A ese respecto, quisiera añadir que el Consejo del Centro de Turín está procediendo a una importante revisión de su modelo económico y que ello generará probablemente notables oportunidades para aprovechar mejor sus conocimientos especializados, no

solo en términos de creación de capacidad y de conocimientos, sino también de la innovación.

Como siempre, concluiré abordando un aspecto fundamental: las repercusiones del Programa que propongo en términos de recursos.

En consonancia con la trayectoria financiera de la OIT a largo plazo, propongo nuevamente un presupuesto de crecimiento real cero que asciende a 790 640 000 dólares constantes de los Estados Unidos. Ello representa un aumento nominal de 12,9 millones de dólares de los Estados Unidos, esto es, un 1,63 por ciento, para costear el incremento previsto de los gastos. Ello se complementará con contribuciones voluntarias extrapresupuestarias que, según los datos empíricos disponibles, corresponderían a unos gastos estimados en 520 millones de dólares de los Estados Unidos durante el bienio.

Como ya dije antes y repito ahora, mis colegas y yo somos muy conscientes de las limitaciones de las finanzas públicas en muchos Estados Miembros de la OIT, en particular cuando están actuando de forma impresionante para apoyar a empresas, trabajadores, empleos e ingresos en estos tiempos de pandemia.

Somos conscientes de que debemos ganarnos su confianza y apoyo con respecto a los recursos que ponen a nuestra disposición. Eso es lo que guía nuestros incesantes esfuerzos por optimizar el aprovechamiento de los recursos que nos confían.

Dentro de los límites de un presupuesto de crecimiento real cero, propongo que se trasvasen otros 10,44 millones de dólares de los Estados Unidos de las funciones de apoyo de segundo plano a las áreas de políticas sustantivas de primera línea que generan mayor valor añadido a los Estados Miembros, sin comprometer la gestión de la Organización.

En concreto, eso supone la creación de tres puestos técnicos en la sede y de otros cinco en las oficinas exteriores (uno en cada región). También permite la creación de un puesto a tiempo completo de funcionario encargado de las cuestiones de ética, lo que refleja nuestra adhesión incondicional a las normas más estrictas de conducta e integridad. También implica incrementar los fondos consignados en el presupuesto ordinario para financiar todos los resultados en materia de políticas y todas las regiones, que serán forzosamente modestos, pero aun así reales.

Sumada a los esfuerzos realizados en los cuatro bienios anteriores, la transferencia acumulada de recursos para mejorar la prestación de servicios ascenderá, con esto, a 79,84 millones de dólares de los Estados Unidos durante todo mi mandato como Director General. Ello refleja la autenticidad y veracidad del compromiso colectivo de la Oficina para hacer más y hacerlo mejor.

Espero que encuentren buenas razones, en las propuestas que someto a su consideración, para invertir sus esfuerzos y sus recursos en una OIT que se esfuerza en responder a los enormes desafíos que el mundo del trabajo afronta en estos momentos y en cumplir todas las expectativas que se ponen en nosotros.

Y, con esto, someto a su aprobación mis propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023, a fin de que las transmitan a la Conferencia Internacional del Trabajo con miras a su adopción.

Gracias.

► Anexo II

Respuesta del Director General al debate de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023

341.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT (martes, 23 de marzo de 2021)

Señor Presidente, miembros del Consejo de Administración,

Como es nuestra práctica habitual, ahora responderé al debate de la semana pasada sobre mis propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023.

Con su venia, señor Presidente, comenzaré reaccionando a las principales cuestiones planteadas durante el debate, a las de orden más general. Después invitaré a mi colega, el Sr. Jiang, Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégica, a que facilite información y respuestas sobre algunos de los puntos más específicos, o técnicos, y finalmente concluiré con algunas observaciones sobre todas las cuestiones esenciales que son los recursos y a la cuantía del Presupuesto.

La lógica que subyace a mis propuestas de continuidad, adaptadas para que la Declaración del Centenario pueda aplicarse de manera efectiva a promover la recuperación centrada en las personas tras la crisis de la COVID-19, ha suscitado un apoyo rotundo en el Consejo de Administración.

De él surgió la aprobación amplia y considerable de los ocho resultados propuestos en materia de políticas. El Grupo de los Empleadores fue nuevamente el único en abogar por que el primer resultado propuesto se fraccionase y señalase un resultado independiente para las organizaciones empresariales y de empleadores (y, por consiguiente, también para las organizaciones de trabajadores y de empleados públicos).

Soy, por supuesto, consciente de que esta cuestión es delicada. Las posturas adoptadas por todas las partes reflejan exactamente las que se expresaron en anteriores ejercicios de programación y la ausencia de cambios en este sentido indica que la propuesta debería mantenerse tal cual.

Ningún elemento de los debates mantenidos la semana pasada justifica un cambio de rumbo a estas alturas.

Sin embargo, tal vez quepa destacar que esta vez se declaró expresamente que el desacuerdo no versaba sobre la cuantía de los recursos consignados, sino sobre la visibilidad y el fondo de esta cuestión, los cuales trataré a continuación.

En primer lugar, queda entendido, y agradezco la oportunidad de confirmarlo, que las actividades relativas a las organizaciones de empleadores no se limitan al papel que estas desempeñan en el diálogo social y su inscripción en el marco de un resultado más amplio no debe interpretarse en ese sentido. Queda todavía mucho por hacer para ayudar a estas organizaciones a fortalecer su capacidad para congregarse y representar a sus afiliados, así como los intereses de estos últimos.

Según nuestra experiencia, la visibilidad de estas actividades tampoco merece ser fuente de preocupación. Antes bien, la capacidad de la OIT para defender de forma persuasiva el papel que corresponde a las organizaciones de empleadores y, claro está, también a las organizaciones de trabajadores en los procesos de las Naciones Unidas, y

para aumentar los recursos destinados a los productos pertinentes en el bienio corriente se ha beneficiado del enfoque integrado correspondiente al resultado 1.

Así se reflejará en la memoria sobre la aplicación que se presentará al Consejo de Administración dentro de un año. Por lo tanto, en virtud de la decisión que el Consejo de Administración adoptó en noviembre de 2019, propongo que el resultado 1 se mantenga en su forma actual.

Se han formulado otras observaciones muy importantes sobre el contenido de los diferentes resultados en materia de políticas, y desearía centrarme en tres de ellas.

En primer lugar, la cuestión de la «transición justa» hacia la sostenibilidad medioambiental, respecto de la cual se expresó temor a que el enfoque propuesto pudiera ser excesivamente estrecho, por concentrarse demasiado en un solo resultado en materia de políticas (el resultado 3) o incluso en un producto único (el producto 3.3). Estoy totalmente de acuerdo en que, en una época en la que el mundo centra sus esfuerzos en superar los múltiples retos que plantea la pandemia de COVID-19, la OIT no debe perder de vista que el mayor desafío mundial de nuestra era sigue siendo el cambio climático, y que debemos actuar en consecuencia.

A este respecto, desearía subrayar que la transición justa conecta a su vez con varios productos en materia de políticas, especialmente los relativos al desarrollo de las empresas, las prácticas comerciales, el aprendizaje permanente, la igualdad de oportunidades y de trato, y la protección social, y que la Oficina seguirá reduciendo su propia huella de carbono, según se indica en el resultado funcional C. El nuevo mecanismo de innovación para la transición justa permitirá identificar, mejorar, poner a prueba y difundir ideas con alto potencial para generar soluciones nuevas, y ayudar a los mandantes a aplicar metodologías innovadoras.

Permítanme añadir también que este es un ámbito en el que las alianzas de colaboración son muy importantes; la OIT contribuirá activamente a las alianzas existentes —me refiero en particular a la iniciativa Acción Climática para el Empleo— y a fraguar otras nuevas.

En segundo lugar, fue especialmente el grupo de África el que insistió encarecidamente en las responsabilidades de la OIT en relación con el empleo juvenil. Creo que tuvo toda la razón porque, como la propia OIT ha informado, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto más devastador para los jóvenes que para cualquier otro grupo demográfico, un impacto cuyas ondas expansivas perdurarán probablemente hasta mucho después de que se haya superado la pandemia.

Por lo tanto, asumimos plenamente nuestra responsabilidad de velar por una recuperación centrada en las personas y generadora de empleos decentes para los jóvenes. Las propuestas que se someten a su consideración se centran más en particular en el seguimiento renovado del plan de acción sobre el empleo juvenil para el periodo 2020-2030 que el Consejo de Administración refrendó en noviembre de 2020, y más concretamente en el producto 3.1, relativo a las políticas de empleo, y el producto 3.5, relativo a los programas de mercado de trabajo y servicios de empleo. Vigilamos y analizamos sin tregua la situación del empleo juvenil para que el diálogo y las respuestas relativos a las políticas resulten eficaces; en este preciso contexto hemos creado un Servicio de Acción en materia de Política de Empleo para sistematizar nuestra asistencia a los países en aras de la recuperación de la pandemia. También colaboramos estrechamente con las Naciones Unidas y otros asociados, especialmente los de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes, en el desarrollo de nuevos conocimientos, incluso mediante encuestas mundiales, así como en actividades

nacionales para tratar la situación. Finalmente, como habrán comprobado ustedes, muchas de las metas señaladas para el indicador pertinente se sitúan en África.

En tercer lugar, quisiera referirme nuevamente a la cuestión de la productividad, que ha suscitado animadas discusiones en esta reunión del Consejo de Administración, tanto en el contexto de mis propuestas de Programa y Presupuesto como durante el debate de políticas mantenido el pasado jueves sobre el trabajo decente y la productividad, a cuyo término se encargó a la Oficina que tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas en la aplicación del programa de la OIT.

Esta instrucción se prefiguró en la presentación resumida de mis propuestas, en las que trato la cuestión de la «evolución de las demandas» en relación con las cadenas mundiales de suministro, la seguridad y salud en el trabajo y la productividad, unos temas que figuran, sin excepción, en el orden del día de esta reunión del Consejo de Administración. Estoy pues convencido de que estamos bien situados para avanzar en todos estos frentes.

Debo subrayar que en la actualidad, y sobre la base de las actividades del bienio corriente y más adelante, la productividad forma ya parte de varias propuestas de resultados en materia de políticas, en particular de las relativas a las actividades de los empleadores, la economía rural, un entorno propicio para lograr empresas sostenibles, la transición a la economía formal y la cobertura de la protección social y la adecuación de sus prestaciones, así como del producto 4.2, referente a sobre la mejora de la productividad de las empresas.

Es alentador que nuestro debate en el Consejo de Administración haya mostrado claramente que la productividad es reconocida por todos los grupos como un ámbito importante de la labor de la OIT y que todos los mandantes le prestan interés, así como al modelo de productividad ecosistémica que obedece a un enfoque integrado y holístico. Esta es una base sólida para seguir desarrollando nuestras actividades de acuerdo con las orientaciones que ustedes han proporcionado. Ya resulta, por ejemplo, posible seguir investigando para reforzar nuestra base de datos empíricos, y el Consejo de Administración estimará tal vez oportuno reanudar su debate sobre la productividad para observar los progresos logrados y actualizar sus orientaciones en consecuencia.

La semana pasada se formularon múltiples preguntas acerca de mi propuesta de crear una unidad destinada a impulsar el conocimiento y la innovación en toda la Organización.

Esa propuesta tiene por objeto atender la necesidad, que considero prioritaria, de promover, fomentar y facilitar nuevas ideas, aptitudes, competencias y maneras de trabajar en la Organización. Las secretarías como la nuestra corren siempre el peligro de instalarse en la inercia; de perpetuar de modo automático las prácticas existentes, y de limitarse a responder a los encargos o acontecimientos conforme van surgiendo en lugar de anticipar y adelantarse en la innovación.

Los motivos que aconsejan avanzar en esta dirección dimanan de dos fuentes: la primera son todas las enseñanzas derivadas del ejercicio sobre el futuro del trabajo, que nos mostraron a todos la necesidad de considerar de manera diferente las nuevas cuestiones fundamentales surgidas en el mundo del trabajo, no solo durante el año del centenario sino también después, y la necesidad de aplicar estas enseñanzas tanto a la Oficina como al entorno exterior. La segunda fuente son los procesos que se están fraguando en todo el sistema multilateral, donde el Secretario General, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) y la Dependencia Común de Inspección (DCI) subrayaron la necesidad de promover la

innovación interna, según se reflejó también en la Evaluación de alto nivel de las estrategias de la OIT en materia de investigación y de gestión del conocimiento, de 2020.

En resumidas cuentas, no escatimamos esfuerzos en adoptar las mejores prácticas reconocidas y en completarlos con la necesaria inversión en términos de liderazgo y de recursos.

En este contexto, la propuesta tiene por objeto proporcionar al personal y a los funcionarios de la OIT con responsabilidades de gestión y dirección un recurso interno que les permita desarrollar, orientar y aplicar mejoras operativas; un recurso del que también puedan obtener asesoramiento programático, productos y servicios de conocimiento, con el objetivo final de servirles mejor a ustedes, nuestros mandantes. La unidad que se propone crear a estos efectos aportaría conocimientos especializados en materia de cambio, innovación y gestión del conocimiento, y estimularía una cultura centrada en el fortalecimiento de la capacidad y la participación del personal.

Todo ello respondería a claras exigencias que debemos atender a diario en nuestro trabajo. Pero no partimos de cero. El Consejo de Administración recordará que ya en 2015 la Oficina creó, en virtud de mi programa de reforma, una unidad de innovaciones en los procesos operativos. Los exámenes de los procesos operativos de la OIT que esta realizó fueron esenciales para generar unas mejoras en términos de eficiencia y de eficacia que nos permitieron trasvasar, en los últimos bienios, unos 80 millones de dólares de los Estados Unidos hacia la prestación directa de servicios.

De lo que se trata ahora es de consolidar la capacidad de la actual unidad de innovación de los procesos operativos y del equipo de gestión del conocimiento para propiciar unos procesos de cambio sostenibles y dinámicos. Ello permitirá esencialmente que la Oficina reduzca su recurso a consultores externos y fortalezca el apoyo sostenido y el control de lo que, como siempre he afirmado, debe ser una mejora continua en toda la Oficina.

La unidad considerada se compondría concretamente de un funcionario de grado P5 y de cuatro de grado P4, y estaría adscrita a la Cartera de Gestión y Reforma.

Ahora me referiré a la razón por la que el presupuesto estratégico se presenta en el plano de los resultados propuestos y no en el de los productos propuestos.

Esta práctica no es nueva. De hecho, se remonta a 1999, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo encargó al Director General que aplicara una gestión basada en los resultados. La OIT lleva pues veinte años presentando su presupuesto por resultados —presentación estratégica— y ya no desglosados por departamentos y operaciones. Este cambio se introdujo para mejorar la rendición de cuentas, siguiendo las instrucciones y la orientación de ustedes, nuestros mandantes. Con el tiempo, fuimos reforzando y mejorando los sistemas.

El enfoque que ustedes nos pidieron que adoptásemos permite mayor responsabilización y un uso más integrado de los recursos, vinculado a los resultados obtenidos. Ha contribuido en gran medida a fortalecer la gobernanza y nos ayuda a presentar la memoria sobre la aplicación del programa de la OIT al final de cada bienio.

Debe quedar claro que si en mis propuestas presento los recursos en el plano de los resultados es porque se optó por una presupuestación estratégica. Esta fórmula podría cambiarse, pero ello equivaldría a revertir un proceso seguido desde hace dos decenios.

Dicho esto, en respuesta a las preocupaciones especialmente expresadas por el Grupo de los Empleadores, se ha procurado facilitar información más detallada sobre la relación existente entre el presupuesto operativo y el presupuesto estratégico, que se presenta en el anexo informativo núm. 4 de mis propuestas. Ni que decir tiene que la Oficina podrá explorar diversas maneras de seguir desarrollando esta visión.

Finalmente, antes de ceder la palabra a mi colega Sr. Jiang, y con su venia, señor Presidente, diré unas palabras sobre nuestra presentación de las estimaciones relativas a la financiación extrapresupuestaria, que motivó varios comentarios la semana pasada.

Todos nosotros debemos tener claras las dos realidades fundamentales.

La primera de ellas es que las cifras que presentamos son nuestras mejores estimaciones, basadas en los recursos ya disponibles, los compromisos ya contraídos y nuestras expectativas de movilización de recursos en el futuro. No puede ser de otra manera. Por ello me ha parecido prudente adoptar un enfoque cauteloso respecto a las cifras que les hemos facilitado, aunque les garantizo que pondremos todo nuestro empeño en movilizar más fondos.

La segunda realidad es que, al ser voluntaria, la financiación extrapresupuestaria suele venir acompañada de diferentes grados de consignación con fines específicos. Es decir que el uso de los fondos no queda a la entera discreción de la Oficina, ni tampoco del Consejo de Administración. Esta explicación puede responder en parte a quienes expresaron preocupación respecto a la cuantía de las consignaciones extrapresupuestarias destinadas a obtener determinados resultados. La otra parte de la respuesta es que la Oficina dirigirá su esfuerzo de movilización de recursos especialmente a los ámbitos con escasa dotación presupuestaria, de acuerdo con nuestra Estrategia de Cooperación para el Desarrollo, y utilizará de manera estratégica la financiación no asignada a fines específicos con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) para atender las necesidades esenciales y también las emergentes.

Aprovecho esta oportunidad para expresar mi más sincero agradecimiento a nuestros asociados en la financiación voluntaria y, en particular, a los que contribuyen a través de la CSPO, que representa una valiosísima fuente de recursos.

Ahora le ruego, señor Presidente, autorice al Sr. Jiang a intervenir, y me deje formular después algunas observaciones para concluir.

[Declaración del Sr. Jiang]

Para terminar, permítanme referirme nuevamente al nivel del presupuesto.

Como dije la semana pasada, cuando presenté mis propuestas al Consejo de Administración, soy consciente de que seguir una trayectoria de crecimiento real cero exigirá un esfuerzo importante a los Gobiernos en una coyuntura de pandemia y de importantes restricciones fiscales. Varios miembros del Consejo de Administración declararon que esperarían esta respuesta de la Oficina antes de pronunciarse definitivamente sobre la cuestión.

Espero que nuestra respuesta haya permitido aclarar los puntos planteados y reforzar mi mensaje central: el Programa que propongo justifica esta inversión, principalmente a causa de las dificultades del momento y las necesidades que generan, y no a pesar de ellas. Por ello les ruego encarecidamente lo aprueben.

Mantengo por tanto las propuestas de Presupuesto de crecimiento real cero, y deseo concluir mi intervención con un punto más, de carácter puramente financiero.

Es verdad que estoy pidiendo al Consejo de Administración que recomiende un aumento nominal de 12,9 millones de dólares de los Estados Unidos en las consignaciones presupuestarias para 2022-2023, y que esta es una cuantía importante.

Sin embargo, como bien sabe el Consejo de Administración por haber examinado el impacto que la COVID-19 está teniendo en la ejecución del Programa y el Presupuesto para 2020-2021, el presente bienio concluirá inevitablemente con un gasto inferior al presupuestado. Inferior en una medida que superará los 12,9 millones de dólares antes mencionados. En 2020 se dejaron de gastar, solo en reuniones, unos 9,27 millones de dólares de los Estados Unidos, que no pueden imputarse a otras partidas. También se gastó menos de lo presupuestado en otras áreas.

Así pues, sin que la dirección de la OIT lo haya decidido y por razones objetivas que escapen a su discreción, durante este bienio totalizaremos un gasto inferior al previsto en una medida que superará y permitirá compensar con creces el aumento nominal que supondría el crecimiento real cero para el próximo bienio.

Considerando que el Reglamento Financiero preceptúa que los excedentes presupuestarios deben acreditarse a favor de los Estados Miembros que han abonado la totalidad de sus contribuciones, y teniendo en cuenta todos los elementos recién expuestos, el total de las contribuciones financieras de estos Estados Miembros al ejercicio 2022-2023 serán probablemente inferiores en términos nominales a las del bienio corriente.

Desde un punto de vista pragmático y global, espero que estas circunstancias, ajenas, repito, a la voluntad de la Oficina, y las explicaciones y aclaraciones que hemos facilitado, permitan al Consejo de Administración ponerse de acuerdo en recomendar estas propuestas de Programa y Presupuesto con miras a su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Muchas gracias por su atención.

► Anexo III

Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal

341.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2021)

Señor Presidente, señor Director General, señoras y señores delegados, y estimadas y estimados colegas:

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidenta electa del Sindicato del Personal de la OIT, que representa a dos tercios del personal empleado en la sede y en las oficinas exteriores.

Hace un año, casi tal día como hoy, la OIT empezaba, como el resto del mundo, a medir la amplitud de la pandemia de COVID-19 y las consecuencias que esta tendría en su gobernanza, en su manera de funcionar y, por supuesto, para todo su personal. Sé que ustedes darán cuenta, en otras sesiones, de las políticas y las reorientaciones pertinentes, pero ahora es mi obligación reflejar el estado de ánimo de mis colegas en las circunstancias excepcionales generadas por esta pandemia.

En primer lugar, creo poder decir en nombre de todas y todos ellos que siguen plenamente comprometidos con su misión y sus objetivos frente a un mundo laboral en rápida evolución, sacudido además por la pandemia. Son conscientes de que todos los actores de este mundo laboral, trabajadores, empleadores y Gobiernos, que han sido y son implacablemente golpeados por esta crisis, deben beneficiarse de todos los conocimientos especializados y la competencia centenaria de la Organización a la que pertenecen. Para mis colegas, 2020 fue un año en que debieron reajustar sin cesar sus prioridades para atender lo mejor posible las necesidades y cumplir las exigencias de los mandantes. El personal de la OIT ha mostrado y logrado cultivar, a veces hasta el exceso, esa facultad de adaptación y esa flexibilidad a menudo aclamadas y reclamadas en esta tribuna, pese a trabajar en entornos cambiantes, desiguales y complicados en función de su lugar de destino. Unos debieron hacer malabarismos para compaginar, como otros muchos, sus responsabilidades laborales y familiares; otros, expatriados, sufrieron una profunda soledad, lejos de sus familias; otros vieron sus tareas literalmente reinventadas; otros debieron afrontar esta enfermedad y otros perdieron incluso la vida. La OIT ha pagado un precio muy alto en términos humanos. Conmocionados por la pérdida de los colegas fallecidos, los equipos afectados necesitaron atenciones especiales y un apoyo psicológico indispensable para reconstruirse mentalmente y ser nuevamente operativos.

La duración de la pandemia y su final incierto obligan claramente a los miembros del personal a exprimir más que de costumbre sus recursos individuales para motivarse y estar a la altura de los retos actuales. También es verdad que el personal necesita un apoyo y un estímulo constantes de la organización que le emplea y que, por suerte, es la OIT.

O, I, T: tres letras que, en esta coyuntura particular, cobran todo su significado, principalmente gracias a la capacidad de nuestro equipo directivo de acompañarnos, apoyarnos y guiarnos en estos tiempos de adversidad. En las circunstancias que conocemos, la necesidad de incrementar la colaboración y la conexión interna entre todos y la voluntad de adaptar las normas y los procedimientos de funcionamiento interno son factores esenciales para el buen funcionamiento de la Organización. El

Sindicato reconoce sin reservas estos esfuerzos de la Administración, que contribuyen a reactivar el sentimiento de pertenencia a una cultura institucional, un sentimiento que a veces tendió a disiparse en los últimos años. Está claro que la Administración deberá transformar el ensayo, como se dice en el mundo del deporte, para que todas las sugerencias y buenas prácticas nacidas de estos momentos difíciles puedan mantenerse en el tiempo. El Sindicato ha ofrecido también su apoyo a la Administración para futuros debates sobre la necesidad de mejorar ciertos marcos normativos vinculados a las condiciones de trabajo, como la política de teletrabajo, y sobre la necesidad de reforzar el marco institucional relativo a la seguridad y salud en el trabajo, de manera que todas las trabajadoras y todos los trabajadores de la OIT puedan beneficiarse de las mismas protecciones con independencia de dónde encuentren. Para concluir su declaración sobre las consecuencias de la COVID-19, el Sindicato del Personal desea aplaudir a la Administración por todas las medidas ya adoptadas y queda a su disposición, en el marco regulado de un diálogo social efectivo, para que el futuro laboral del personal de la OIT se inscriba de manera concreta en una normalidad mejor.

Señoras y señores delegados, las actividades de la OIT continúan y, en mi calidad de portavoz del personal, es mi responsabilidad señalar también a la atención de ustedes algunas de las preocupaciones que suscitan algunos documentos del Consejo de Administración.

Me referiré primero a la actualización de la estrategia de recursos humanos de la OIT (GB.341/PFA/16).

Enterado, como todos ustedes, de la composición actualizada del personal de la OIT, el Sindicato del Personal tiene una serie de comentarios que formular sobre ella.

Por primera vez en la historia, la mayoría de los miembros del personal de la OIT trabajan con contratos de cooperación técnica. Ahora que el marco programático expone de manera conjunta e integrada los objetivos desglosados según su consecución esté financiada con cargo al presupuesto ordinario o mediante contribuciones voluntarias, nuestra Administración ya no puede ignorar las incuas condiciones de empleo que se reservan a esos miembros del personal.

El Sindicato ha realizado una evaluación que ha generado conclusiones harto instructivas a este respecto: los principios fundamentales que informan la iniciativa «Una OIT unida en la acción» se incumplen a menudo y de manera reiterada en el caso de las funcionarias y los funcionarios de cooperación técnica (falta de transparencia en su contratación y selección; ciertas formas de violencia en el trabajo; incertidumbre en cuanto a la renovación contractual hasta el término efectivo del contrato anterior; imposibilidad de acceder a oportunidades de formación; limitaciones al goce de licencia por maternidad; seguridad elemental subordinada a la financiación externa, y un largo etcétera). Evidentemente, el personal afectado tiene raras veces la posibilidad de quejarse por ello, so pena de ser cesado en su relación laboral.

Además, muchas funcionarias y muchos funcionarios que el Sindicato considera precarios no son realmente contratados para realizar actividades directamente relacionadas con proyectos de cooperación. La «afectación ficticia» de personal a proyectos de cooperación técnica lleva muy a menudo aparejada la utilización de contratos precarios para realizar misiones permanentes a menor coste, para eludir, entre otras cosas, los marcos de contratación regulados, y para obviar las protecciones que hacen posibles la equidad, la transparencia y también, en definitiva, la confianza de esta categoría del personal en los procesos institucionales.

En cuanto al respeto del personal y de sus derechos en cuanto trabajadoras y trabajadores, el que logra hacer carrera concatenando estos contratos precarios a costa de sacrificios a veces inauditos en términos de movilidad y de salario debería ser tratado cuando menos como personal de larga duración. Una vez acumula cierta antigüedad, está legitimado para reivindicar los mismos derechos en términos de formación, promoción, movilidad y perspectivas de carrera que aquel cuyos puestos son financiados con cargo al presupuesto ordinario.

Toda funcionaria y todo funcionario que pone sus competencias al servicio del mandato de la OIT y cuyo desempeño es reconocido debería poder aspirar a hacer carrera en la OIT y a obtener un reconocimiento adecuado.

Esta desigualdad de trato, equiparable a una discriminación entre trabajadores, que la OIT condena por cierto en sus declaraciones y recomendaciones, debe cesar. La ausencia de discriminación, especialmente en el acceso a salarios basados en la antigüedad, ya es una prioridad absoluta para el Sindicato, en riguroso cumplimiento de los principios fundacionales de esta Organización.

En otro orden de ideas, el Sindicato también lamenta tomar nota de que la situación relativa a la paridad de género es un tanto desigual en los grados superiores y de que la Secretaría aún debe progresar en términos de diversidad e inclusión. Según el Sindicato, estos aspectos guardan estrecha relación con la ausencia de garantías y de transparencia cuando se trata de proveer puestos de dirección y de establecer una fórmula clara para mejorar la diversidad del personal.

Además, y en relación directa con la adecuación de la fuerza de trabajo a las actividades de la Organización, el Sindicato está particularmente preocupado porque en este documento se remarca reiteradamente la necesidad de contratar siempre más candidatos cualificados, como si los que fueron contratados el año anterior ya no estuvieran en condiciones de cumplir las altas exigencias que justificaron su contratación. La hierba no puede ser siempre más verde al otro lado de la valla y es hora de que cuidemos nuestro propio pasto. Para el personal resulta difícilmente aceptable que la Administración se vanaglorie año tras año, en este informe, de poner a su disposición programas de aprendizaje que, bien mirados, parecen centrarse mayoritariamente en competencias genéricas (conocidas como «soft skills»). Para hacer las cosas bien y lograr que las funcionarias y los funcionarios estén a la altura de los retos actuales, es urgente que el actual personal de la OIT tenga acceso a verdaderos programas de perfeccionamiento de competencias especializadas y técnicas, y no solo a los típicos cursos de gestión del tiempo y de comunicación que siempre se le proponen. Es además imperativo desarrollar un auténtico sistema que permita valorar y validar los conocimientos adquiridos.

Respecto al mismo documento, el Sindicato también se sorprende de la tibieza, teñida, eso sí, de buenas intenciones, con la que el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos trata la cuestión de la responsabilidad respecto a la gestión, y ello a pesar de que la Administración y el Sindicato han trabajado de consuno para promoverla. Esta colaboración ha contribuido, concretamente, a reforzar el sistema de evaluación del desempeño y a optimizar la participación del personal en la evaluación de 360 grados de sus superiores jerárquicos, no solo para mejorar la responsabilidad de estos últimos respecto a su gestión en interés de la Organización, sino también para consolidar la confianza del personal en el proceso. Contrariamente a lo indicado en el documento, no basta con «esperar» que esto suceda, sino que se debería hacer todo lo posible para que la responsabilidad respecto a la gestión sea efectiva.

Ahora me referiré a las cuestiones de personal tratadas de manera más general en el contexto del sistema de las Naciones Unidas.

El documento GB.341/INS/7, relativo a la reforma de las Naciones Unidas, ha suscitado nuestra máxima atención.

Aunque el Sindicato no puede menos de celebrar la mayor visibilidad de la Organización en este vasto proceso de reforma, insiste en que los representantes del personal de la OIT deben ser consultados periódicamente, tanto en la sede como fuera de ella, según resulte necesario. Me refiero concretamente a los párrafos del documento donde se mencionan un futuro marco unificado de gestión del desempeño y la necesidad de armonizar los contratos o de mancomunar recursos humanos o logísticos. Todos estos temas deben ser objeto de consultas rigurosamente formales en el seno de la OIT a fin de que esas condiciones sean mejoradas en lugar de niveladas a la baja, pues la OIT es por muchos conceptos un modelo en este ámbito. El Sindicato del Personal también está sumamente preocupado por la sobrecarga de trabajo que este proceso de reforma ocasiona a nuestros colegas de las oficinas exteriores. Esta constatación requiere una evaluación concreta y exige que se inviertan los recursos humanos y logísticos eventualmente necesarios.

Por otra parte, el Sindicato ha decidido observar atentamente la labor de un equipo de tareas que trabaja bajo la dirección del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, y cuyas primeras propuestas alarmantes hicieron temblar a todos los representantes del personal por la medida en que exponían la esencia misma de la función pública internacional y sus principales características en aras de una preocupante agilidad «uberizante». Desde entonces, las federaciones de personal han sido invitadas a formar parte de este equipo especial, cuyos resultados se aguardan con impaciencia.

Por último, con referencia al documento GB.341/PFA/INF/6, debo manifestarles la decepción y el hastío generados por la falta de avances significativos observada respecto a varios expedientes que han quedado en suspenso. En particular, el Sindicato del Personal no sale de su asombro ante el incomprensible empecinamiento que la Asamblea General de las Naciones Unidas muestra en cubrir a su órgano técnico, la CAPI, en lugar de adoptar medidas de gestión responsables para reformarlo. Existiría un riesgo elevado de desprestigio si se reiterasen las mismas inexactitudes en relación con el Fondo de Pensiones o la fijación de los salarios con el fin exclusivo de justificar unas decisiones políticas adoptadas hace ya casi tres años. Les recuerdo, por si alguno de ustedes lo han olvidado, que la ausencia de resolución de este conflicto ha puesto en entredicho, tanto en esta ciudad sede como en otros lugares de destino, el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Esta realidad es ciertamente poco digna de una institución que acaba de celebrar su 75.º aniversario y que se enorgullece de defender a diario y públicamente los derechos fundamentales, de los cuales los derechos del trabajo forman parte.

El Sindicato permanecerá pues, una vez más, sumamente atento a las decisiones que se adopten en las reuniones de la CAPI en las próximas semanas y a ciertas pretensiones veleidosas de denegar el aplazamiento de las próximas encuestas salariales, aun en plena crisis sanitaria y económica y cuando las metodologías revisadas no han sido todavía validadas ni probadas. A veces pueden bastar unos cuantos desencadenantes para que la decepción se torne nuevamente en ira.

El sistema de las Naciones Unidas tiene la suerte y el honor de contar con la OIT: un organismo especializado en las condiciones de trabajo, el diálogo y la justicia social, y en el que el diálogo social interno funciona bien, especialmente en estos tiempos de crisis.

Si se quiere preservar realmente el futuro del trabajo del personal de las Naciones Unidas, su alta administración y su asamblea constituyente deberían inspirarse en las mejores prácticas existentes en su seno para construir una paz social duradera, lo cual beneficiaría de todo punto a las Naciones Unidas en general y a su personal en particular.