



Consejo de Administración

312.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/LILS/PR

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

LILS

Advertencia: el presente documento es un proyecto y puede contener omisiones o errores. Sólo se publica a efectos de comprobación y rectificación. Las declaraciones que se atribuyen en el presente documento provisional a las personas citadas en él no comprometen su responsabilidad. La OIT queda exenta de toda responsabilidad respecto de cualquier error u omisión que pudiera figurar en el presente documento o que pudiera derivarse del uso del documento por terceros.

INFORME PROVISIONAL

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Índice

	<i>Página</i>
Segmento de Cuestiones Jurídicas	1
Primer punto del orden del día	
Promoción de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo	1
Segundo punto del orden del día	
Cuestiones relativas a la representación de los delegados de los empleadores y de los trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo: cómo corregir el desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo	3
Tercer punto del orden del día	
Reglamento de la Conferencia: Enmiendas relacionadas con la reforma del Consejo de Administración	6
Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos.....	7
Quinto punto del orden del día	
Mejoras de las actividades normativas de la OIT: Política normativa de la OIT.....	7
Sexto punto del orden del día	
Informe y resultado de la Reunión tripartita de expertos para examinar el Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo	16
Séptimo punto del orden del día	
Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART): informe intermedio sobre alegatos presentados por organizaciones de docentes.....	20

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

Segmento de Cuestiones Jurídicas

Primer punto del orden del día

Promoción de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

2. El Consejo de Administración pasa a examinar un documento¹ sobre la promoción de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
3. Un representante del Director General (el Consejero Jurídico) presenta el documento recordando que el Consejo de Administración, en su reunión de noviembre de 2010, decidió que se reanudase la campaña de promoción para la ratificación del Instrumento de Enmienda. Con ese fin, la Oficina presentó una serie de medidas adoptadas a lo largo del año 2011. Las más importantes se enuncian en el documento presentado al Consejo de Administración. Este empeño, en que no se ha cejado desde la primavera de 2011, no ha incidido todavía en el número de ratificaciones del Instrumento, probablemente a causa del tiempo necesario para culminar el proceso de ratificación.
4. Además, después de publicarse dicho documento se celebró una sesión de información especial en la duodécima Reunión Regional Africana, mantenida en Johannesburgo en octubre de 2011. Las discusiones celebradas en esa sesión suscitaron dos tipos de comentarios. Por una parte, varios participantes, en particular los gobiernos, sostienen que la Oficina debería intensificar sus esfuerzos por lograr la ratificación del Instrumento de Enmienda. Por otra parte, los empleadores y los trabajadores observan en general que la entrada en vigor de dicho Instrumento dista aún de ser una certeza y que, por tanto, si de lo que se trata es de lograr que se cumplan los objetivos implícitos en el Instrumento de Enmienda, en particular el de alterar la estructura del Consejo de Administración, convendría optar por otra vía.
5. El portavoz del Grupo de los Trabajadores, en apoyo del punto que requiere decisión y celebrando los esfuerzos realizados por la Oficina para promover la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, reitera el respaldo de su Grupo respecto a dicho Instrumento e invita a la Oficina a que prosiga sus esfuerzos de promoción. El Grupo considera que fue oportuno el acto paralelo organizado durante la Reunión Regional Africana y apoya una iniciativa similar para la Reunión Regional de Asia y el Pacífico, que se celebrará en diciembre de 2011. Habida cuenta de que se precisan otras tres ratificaciones por parte de los países de mayor importancia industrial, la Oficina debería trabajar en colaboración con los gobiernos interesados para aclarar cualquier punto que pudiera impedir la ratificación del Instrumento de Enmienda. Si los esfuerzos actuales no conducen a los resultados previstos, la OIT tal vez deba estudiar seriamente otras opciones posibles, de las cuales ya se ha hablado en el pasado.

¹ Documento GB.312/LILS/1.

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

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

12. Un representante del Gobierno de Kenya toma nota de que el principal objetivo de la enmienda propuesta es que la composición del Consejo de Administración sea más representativa, gracias a un medio de designación que permita tener presentes los diversos intereses geográficos, económicos y sociales de sus grupos de mandantes. De no entrar en vigor el Instrumento de Enmienda de 1986, perdurará la desequilibrada representación de África, única región que no tiene una representación permanente en el Consejo de Administración. Pero este problema no afecta sólo a África, pues también guarda relación con la gobernanza y la equidad de una organización internacional que protagoniza la promoción de la buena gobernanza, la no discriminación, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo e incluso más allá del mismo. La Oficina no debería limitarse a continuar con la campaña de promoción de la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, sino que además debería presentar otras opciones que garanticen la representación permanente de África para que el Consejo de Administración las examine en su reunión de marzo de 2012.
13. *El Consejo de Administración toma nota del informe sobre los progresos realizados, alienta a la Oficina a que siga promoviendo la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo en cuenta las pautas de orientación señaladas durante su discusión, y solicita a la Oficina que facilite información actualizada a este respecto en su 313.ª reunión. Alienta asimismo a la Oficina a que considere las nuevas propuestas surgidas de la discusión para presentarlas, según proceda, en una reunión futura del Consejo de Administración.*

Segundo punto del orden del día

Cuestiones relativas a la representación de los delegados de los empleadores y de los trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo: cómo corregir el desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo

14. El Consejo de Administración pasa a examinar un documento ² en que se presentan información adicional y propuestas acerca de la cuestión del desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).
15. Un representante del Director General (el Consejero Jurídico) presenta el documento y recuerda que este punto, ya examinado en reuniones anteriores del Consejo de Administración, se refiere al desequilibrio entre el número de consejeros técnicos de las delegaciones gubernamentales y el número de consejeros técnicos que acompañan a los delegados de los empleadores y a los delegados de los trabajadores. El orador alude a las

² Documento GB.312/LILS/2.

medidas de sensibilización tomadas por la Oficina y a las que la Comisión de Verificación de Poderes adoptó en la 100.^a reunión (junio de 2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Según se indica en el informe de esta Comisión, las comunicaciones recibidas de los gobiernos revelan que el desequilibrio es a menudo imputable a la presencia, en las delegaciones, de diplomáticos de las misiones permanentes en Ginebra. Una solución para paliar esta situación podría consistir en que ciertos participantes sean acreditados como «personas que acompañan al Ministro» u «otras personas que asisten a la Conferencia», en vez de serlo en calidad de consejeros técnicos; algunos gobiernos ajustaron sus poderes en consecuencia. Por consiguiente, la Comisión cree que gracias a las medidas de sensibilización podría haber menos delegaciones cuya composición muestre desequilibrios. Hoy es preciso que el Consejo de Administración adopte una decisión respecto de si la Oficina debería continuar con las actividades de sensibilización o bien elaborar un proyecto de enmiendas al Reglamento de la Conferencia para que se amplíe el mandato de la Comisión de Verificación de Poderes en relación con los desequilibrios advertidos en la composición tripartita de las delegaciones.

16. Una miembro empleadora, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Empleadores, subraya, que el desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones a la Conferencia amenaza con socavar el principal pilar de la OIT: el principio del tripartismo y la correlativa noción de «igualdad de armas». A raíz de las discusiones celebradas sobre el particular en la antigua Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo en marzo y noviembre de 2010, la Oficina añadió en la carta de convocatoria una referencia al requisito de que la representación en las delegaciones sea equilibrada, e insertó un texto explicativo en la *Guía para la Conferencia* y en la *Nota explicativa para las delegaciones nacionales* acerca de la presentación de los poderes. La pregunta que se plantea al Consejo de Administración es si desea reconsiderar la posibilidad de que se enmiende el Reglamento de la Conferencia o si se conforma con la prosecución de la actividad de sensibilización por parte de la Oficina y la posible adopción de medidas por parte de la Comisión de Verificación de Poderes con arreglo a su mandato actual. El Grupo de los Empleadores respalda las dos propuestas que se presentan en los apartados *a)* y *b)* del párrafo 7 del documento, las cuales no se excluyen entre sí. Por una parte, las medidas de sensibilización son importantes en muchos casos y deberían mantenerse. Por otra parte, se observa que, en 2011, la Comisión de Verificación de Poderes opinó que la mejor manera de detectar y tratar los casos de desequilibrio graves consistía en centrarse en los alegatos concretos, y solicitó que el Consejo de Administración siguiese contemplando la posibilidad de ampliar el mandato de la Comisión para permitirle examinar alegatos específicos de desequilibrio en la composición tripartita de una delegación. Puesto que, con su mandato actual, la Comisión de Verificación de Poderes no está facultada para tramitar estos casos, el Grupo de los Empleadores propone que se examine la posibilidad de ampliar ese mandato. Finalmente, cabría sugerir que en 2012 esta Comisión proceda a analizar la situación relativa al desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones que asistan a la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, para formarse una opinión más clara de los motivos de desequilibrio, y que se informe al Consejo de Administración de los correspondientes resultados.
17. El portavoz del Grupo de los Trabajadores aplaude las actividades de sensibilización y el hecho de que la Comisión de Verificación de Poderes examinase la situación en junio de 2011. Puesto que el tripartismo constituye el fundamento de la Organización, se precisa una participación efectiva y equilibrada de los tres grupos de mandantes en las labores de la Conferencia de forma que los resultados de ésta correspondan a las necesidades del mundo contemporáneo del trabajo. Es necesario que los consejeros técnicos estén presentes en las labores de la Conferencia, a fin de que los interlocutores sociales puedan participar en el trabajo de las distintas comisiones. La existencia de un desequilibrio grave y manifiesto en las delegaciones hace mella en el tripartismo, pues impide que los

interlocutores sociales desempeñen con holgura la función que les corresponde en virtud de la Constitución de la OIT. El Grupo de los Trabajadores se congratula de los esfuerzos que varios gobiernos realizaron durante la reunión de la Conferencia celebrada en 2011 para ajustar la conformación de sendas delegaciones cambiando la calidad de algunos consejeros técnicos por la de «personas que acompañan al Ministro» u «otros participantes» de suerte que quedase claro que esas personas no intervenían en las labores de las comisiones técnicas. No obstante, tal como reconoce la Comisión de Verificación de Poderes, se dan casos en los que los desequilibrios en el número de consejeros técnicos son graves, y la mejor manera de calificar esa gravedad consiste en basarse en los alegatos concretamente presentados. Por ello, el Grupo de los Trabajadores se declara partidario de que se amplíe el mandato de la Comisión de Verificación de Poderes, de suerte que abarque este tipo de alegatos. Bien es verdad que, de momento, el Reglamento de la Conferencia tan sólo permite la presentación de quejas cuando existe un desequilibrio manifiesto respecto de los gastos de viaje y de estancia y, por consiguiente, únicamente cuando concurren ciertas situaciones de desequilibrio. En consecuencia, el Grupo de los Trabajadores respalda el punto que requiere decisión que figura en el apartado *b)* del párrafo 7.

- 18.** El Grupo de los Países Industrializados con Economía de Mercado (PIEM) acoge favorablemente las actividades de sensibilización de la Oficina y de la Comisión de Verificación de Poderes relativas al requisito de que la composición de delegaciones tripartitas de la Conferencia esté equilibrada. También aplaude las enmiendas introducidas en la carta de convocatoria a la Conferencia, la *Guía para la Conferencia* y la *Nota explicativa para las delegaciones nacionales* acerca de la presentación de los poderes. La portavoz del grupo (una representante del Gobierno del Canadá) observa que cuando, en la última reunión de la Conferencia, la Comisión de Verificación de Poderes invitó a los gobiernos considerados a que presentaran información acerca de las razones del desequilibrio advertido en sus delegaciones, los motivos aducidos giraron en torno a aquellas funciones de la delegación que se asignan a diplomáticos de misiones permanentes, tal como el grupo de los PIEM lo anticipaba. Posteriormente, varios gobiernos ajustaron sus delegaciones cambiando la calidad de algunos consejeros técnicos por la de «personas que acompañan al Ministro» u «otros participantes». El grupo de los PIEM alberga la esperanza de que se prosiga con las medidas de sensibilización para contribuir más aún a la disminución del número de casos de desequilibrio en la composición de las delegaciones a las futuras reuniones de la Conferencia. Por consiguiente, el grupo de los PIEM exhorta a la Oficina y a la Comisión de Verificación de Poderes a que perseveren en sus actividades de sensibilización emprendidas ante los gobiernos, y refrenda el punto que requiere decisión que figura en el apartado *a)* del párrafo 7.
- 19.** El Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC) reitera su tradicional posición, consistente en apoyar todas las disposiciones relativas a la representación y a la participación de los delegados de cada uno de los mandantes tripartitos. El portavoz del grupo (un representante del Gobierno de Brasil) celebra las medidas adoptadas por la Comisión de Verificación de Poderes durante la última reunión de la Conferencia, que coinciden con el seguimiento realizado por el Consejo de Administración, y valora la expresa referencia a los 17 casos en los que los poderes presentados por el Gobierno parecía existir un notable desequilibrio entre el número de consejeros técnicos gubernamentales acreditados y el número de consejeros técnicos empleadores y de consejeros técnicos trabajadores acreditados. El orador señala que su grupo aprecia que los gobiernos atendiesen la invitación de la Comisión, explicando voluntariamente los motivos de ese desequilibrio y, en algunos casos, adoptando medidas inmediatas para corregirlo. Según el grupo, no concurren las circunstancias que hagan necesario enmendar el Reglamento de la Conferencia a fin de ampliar el mandato de la Comisión de Verificación de Poderes para permitirle abordar alegatos de desequilibrio numérico en la composición

tripartita de las delegaciones. La Comisión de Verificación de Poderes recordó que durante la 100.^a reunión de la Conferencia — al igual que durante la 99.^a reunión — no había recibido ninguna comunicación específica sobre el desequilibrio en la composición tripartita de delegación alguna. Por consiguiente, el grupo alienta a la Oficina a que prosiga con sus actividades de sensibilización, siga examinando la cuestión, e informe al Consejo de Administración de toda evolución pertinente, tal y como se propone en el párrafo 7, a), del documento.

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

Decisión del Consejo de Administración:

21. *El Consejo de Administración solicita a la Oficina que prosiga sus actividades de sensibilización con los gobiernos sobre la cuestión del desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones a la Conferencia; que siga examinando la cuestión, y que informe al Consejo de Administración de toda evolución pertinente teniendo presente, si así se justifica, la posibilidad de enmendar el Reglamento de la Conferencia a fin de ampliar el mandato de la Comisión de Verificación de Poderes para permitirle examinar los alegatos de desequilibrio en la composición tripartita.*

(Documento GB.312/LILS/2, párrafo 7, en su tenor enmendado.)

Tercer punto del orden del día

Reglamento de la Conferencia: Enmiendas relacionadas con la reforma del Consejo de Administración

22. El Segmento pasa a examinar un documento ³ para decisión en que se presenta una propuesta de enmienda al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo a raíz de la serie de reformas adoptada en la 310.^a reunión del Consejo de Administración para mejorar el funcionamiento de este órgano.
23. El portavoz del Grupo de los Trabajadores abunda en el sentido de la propuesta de enmienda y refrenda el punto que requiere decisión.
24. El portavoz del Grupo de los Empleadores también expresa su conformidad con el punto que requiere decisión.
25. El grupo africano toma nota de la propuesta relativa a la enmienda correspondiente y respalda el punto que requiere decisión.

³ Documento GB.312/LILS/3.

26. El Grupo Gubernamental observa que, antes de la reforma del Consejo de Administración, se procedía a un examen doble de las cuestiones que implicaban gastos: ante la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (PFA) y ante el Consejo de Administración, con respecto a las propuestas con trascendencia financiera en el contexto de la Conferencia. El portavoz del Grupo (un representante del Gobierno del Sudán) declara que, como consecuencia de la reforma, no se realiza ningún examen doble, puesto que el Consejo de Administración está hoy organizando en secciones y la Sección PFA forma ahora parte de la sesión plenaria del Consejo de Administración. Si el artículo 18 del Reglamento de la Conferencia debiese enmendarse tal y como se propone en el documento, cuando el Consejo de Administración delegase en su Mesa la autoridad para ejercer las responsabilidades que le incumban a tenor de ese artículo, ninguna decisión que la Mesa adoptase sobre las cuestiones relacionadas con la PFA contaría con la participación de los gobiernos. Ello se debería a que, pese a tener la Mesa una composición tripartita, el delegado gubernamental no representaría a los gobiernos en su conjunto. Dada la importancia que concede a la aprobación de los gastos, el Grupo Gubernamental solicita que se le permita participar en todas las decisiones finales sobre las propuestas que impliquen gastos. Por consiguiente, solicita que el examen de la cuestión se aplaze hasta la reunión de marzo de 2012 del Consejo de Administración, a fin de que entonces se analicen todas las repercusiones, inclusive en el contexto de la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Decisión del Consejo de Administración:

27. *El Consejo de Administración decide aplazar el examen de esta cuestión hasta la 313.ª reunión (marzo de 2012) del Consejo de Administración.*

(Documento GB.312/LILS/3, en su tenor enmendado.)

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Quinto punto del orden del día

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

Política normativa de la OIT: Establecimiento y aplicación de un mecanismo de examen de las normas

28. El Consejo de Administración pasa a examinar un documento⁴ en el que se presentan propuestas para la creación y la aplicación de un mecanismo de examen de las normas.
29. Una representante del Director General (Sra. Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)) recuerda que las propuestas formuladas en el documento de la Oficina son fruto de una larga serie de consultas y debates iniciados en noviembre de 2005 sobre los cuatro componentes que conforman la estrategia normativa de la OIT. El mecanismo que se propone sería el

⁴ Documento GB.312/LILS/5.

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

30. En conclusión, la oradora destaca que las propuestas presentadas brindan a la OIT una oportunidad única de reafirmar el papel de las normas internacionales del trabajo como patrón de referencia para dar apoyo y significado a la globalización de modo que se atiendan las demandas de justicia social, libertad, dignidad, protección efectiva de los trabajadores y creación de empresas sostenibles. También brindan la oportunidad de mantener y dinamizar una de las ventajas únicas de la OIT.
31. El portavoz del Grupo de los Empleadores indica que, si bien coincide con la propuesta relativa a los elementos que integrarían el MEN, el Grupo de los Empleadores solicita una serie de mejoras. Ante todo, el MEN debería establecerse de manera permanente con el objetivo de garantizar que la OIT disponga en todo momento de un sólido conjunto de normas y adaptado a las necesidades cambiantes del mundo del trabajo, de la protección de los trabajadores y de la promoción de empresas sostenibles. Los ejercicios de examen anteriores han demostrado claramente la necesidad de que el MEN sea un mecanismo permanente en cuyo marco se realice periódicamente el examen de las normas de la OIT, si bien no debería descartarse la posibilidad de proceder a la adaptación del mecanismo en el futuro de acuerdo con las necesidades que se presenten, o incluso de abandonarlo si resultase obsoleto. El principio rector más importante es que las decisiones que adopte el mecanismo deben ser pertinentes y corresponder a las necesidades del mundo del trabajo. A este respecto, es muy importante que cada grupo acometa el ejercicio de buena fe. Los empleadores se comprometen a forjar con los demás grupos las relaciones de confianza indispensables para el funcionamiento del MEN. Sin embargo, a diferencia de lo indicado en el documento, el orador estima que las consecuencias de la no adopción de una nueva decisión deberían considerarse teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, ya que no siempre se justificaría recurrir a decisiones anteriores tal vez adoptadas muchos años antes en una situación totalmente diferente.
32. El orador añade que el grupo de trabajo debería estar integrado por 24 miembros, de los cuales ocho deberían ser miembros del Grupo de los Empleadores y ocho miembros del Grupo de los Trabajadores, lo cual garantizaría una representación equilibrada por regiones y niveles de desarrollo. En lo atinente a las cuestiones de procedimiento, el Grupo de los Empleadores está de acuerdo con las propuestas que se formulan en el documento de la Oficina, pese a considerar que las reuniones del grupo de trabajo no deberían durar solamente un día. En lugar de que la Oficina realice la supervisión del MEN, sería más apropiado que la Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS) se hiciera cargo de ello, en la inteligencia de que ACT/EMP y ACTRAV podrían participar en el trabajo preparativo de la Oficina para que el MEN desempeñe sus labores.

En lo que respecta a la propuesta relativa al mandato y a los métodos de trabajo, el MEN habría de definir claramente los diferentes tipos de situación por los que deberán clasificarse los instrumentos. En cuanto a la selección de las normas por examinar, resulta evidente que un MEN permanente debería examinar, tarde o temprano, todas las normas de la OIT, quizás con excepción de las normas fundamentales y las normas de gobernanza, y aquellas que hayan sido sustituidas, retiradas, o refundidas. Los instrumentos obsoletos también deberían excluirse. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores prefiere la primera opción esbozada en el documento de la Oficina, aunque también podría aceptar la segunda opción siempre que, pese a darse prioridad a las normas que forman parte de ese grupo, ulteriormente se examinen las demás normas. Por último, los empleadores están de acuerdo en que los plazos para realizar dicha labor deberían ajustarse al calendario de los exámenes periódicos, si bien debería preverse suficiente flexibilidad a fin de proceder a las adaptaciones que resulten necesarias. Los empleadores no tienen preferencia en cuanto a la conveniencia de que los exámenes precedan a las discusiones recurrentes correspondientes o se efectúen después de ellas.

33. El Vicepresidente trabajador subraya que la finalidad del MEN es lograr mayor apoyo para las normas de la OIT y su mecanismo de control, con el respaldo proactivo de la Oficina para su posterior ratificación. En la Declaración de 2008, donde radica todo el proceso, se reafirma que las normas son la piedra angular de las actividades de la OIT y se recuerda que los Estados Miembros tienen la responsabilidad de considerar su propia situación con respecto a los instrumentos de la OIT con miras a aumentar progresivamente la cobertura de cada objetivo estratégico. El G-20 también recalcó la importancia de la ratificación y aplicación de las normas. Convendría recordar que el principal objetivo de las normas internacionales del trabajo es proteger los derechos de los trabajadores, que representan la parte más débil de la relación de trabajo. La indicación, que figura en el documento de la Oficina, según la cual en las normas también debe tenerse en cuenta la necesidad de contar con empresas sostenibles da la impresión equivocada de que la protección de los derechos de los trabajadores quedaría supeditada a la necesidad de contar con empresas sostenibles. Además, el orador destaca la importancia del principio jurídico según el cual, a falta de nueva decisión consensuada, la decisión previamente adoptada en relación con cualquier instrumento seguirá vigente hasta su sustitución. Este principio garantiza la seguridad jurídica. Por consiguiente, los trabajadores expresan la esperanza de que los empleadores y los gobiernos lo suscriban e insten a la Oficina a que se inspire en las conclusiones de ese principio cuando desarrolle sus actividades normativas. De hecho, si este principio se hubiera respetado durante el examen realizado por el Grupo de Trabajo Cartier, se habría actualizado la situación del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166).

34. El orador añade que las medidas adoptadas para la promoción de las normas actualizadas, entre ellas las de cooperación técnica, constituyen un elemento esencial del mandato de la Oficina. La cuestión de la promoción de las normas, incluida la preparación de planes de acción, no debería ser competencia del MEN y debería suprimirse de la lista de atribuciones propuestas para dicho mecanismo. El orador considera que las normas aún no se han integrado plenamente en el nuevo marco de la reforma del Consejo de Administración y que la interacción entre los departamentos técnicos y NORMES aún no ha terminado de organizarse. Deberían destacarse dichos vínculos como medio para garantizar que las normas se consideren de manera adecuada. Si bien el orador celebra la indicación según la cual la Declaración de 2008 constituye el marco general del examen, los vínculos entre el MEN y las discusiones sobre los puntos recurrentes no han quedado claros. Es importante no utilizar los mismos métodos que el Grupo de Trabajo Cartier. En cambio, debería existir mayor sinergia entre las unidades de la Oficina y, por ejemplo, el MEN podría someter algunos grupos de convenios a examen de reuniones de expertos, o solicitar sobre ellos los estudios adicionales que procedan. En estos procesos se combinan

un trabajo técnico especializado y discusiones tripartitas en que se toman en consideración tanto las necesidades de los países en desarrollo como las de los países industrializados. Por lo tanto, se lamenta que esta flexibilidad no se mencione en las propuestas esbozadas en el documento de la Oficina.

- 35.** El Grupo de los Trabajadores considera que el MEN debería abarcar los instrumentos indicados en la segunda opción, es decir, las normas que no fueron examinadas por el Grupo de Trabajo Cartier y que fueron adoptadas entre 1985 y 2000, los instrumentos respecto de los cuales este Grupo de Trabajo solicitó información adicional, los que estaban en situación provisional según la clasificación del Grupo de Trabajo, y los que precisaban revisión. En cambio, los trabajadores consideran que el MEN no debe abarcar el Convenio núm. 158 ni la Recomendación núm. 166, ya que ambos instrumentos se examinaron recientemente en una reunión de expertos. La opción de examinar todas las normas (opción 1) no resulta pertinente, pues el MEN debe establecer un orden de prioridades para sus labores y finalizar lo que el Grupo de Trabajo Cartier no abarcó. Ahora bien, es importante que los gobiernos realicen un seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier y ratifiquen los convenios considerados como actualizados. En casos concretos, el MEN también debería poder examinar determinados instrumentos actualizados y proponer, por ejemplo, la elaboración de un protocolo para convenios determinados. Para ello sería necesario considerar el cuerpo de normas en su totalidad, y no caso por caso, tal como lo hizo el Grupo de Trabajo Cartier, lo cual significa que el examen debería preceder a las discusiones recurrentes, en vez de realizarse a posteriori.
- 36.** Por último, convendría recalcar que la principal condición, según el Grupo de los Trabajadores, para establecer un mecanismo de examen de las normas, es que exista la certeza de que las tres partes tienen la intención de participar en el proceso encaminado a reforzar las normas y a lograr unas tasas más elevadas de ratificación y aplicación. Lamentablemente, la reunión de expertos sobre el Convenio núm. 158 ha suscitado dudas en cuanto a la existencia de esta condición. Es una cuestión de principio que todos los Grupos deben comprometerse a propugnar la aplicación de los derechos en el trabajo y la protección de los trabajadores. El Convenio núm. 158, que es uno de los ejes del trabajo decente, otorga a los trabajadores un derecho básico en caso de despido improcedente. Aunque los trabajadores no desean cuestionar la postura adoptada por uno de los mandantes tripartitos con respecto a un determinado convenio, lo que preocupa es que los expertos de los trabajadores y de los gobiernos hayan debido esperar hasta el último día de la reunión para que se les informe de que los empleadores sólo desean que se derogue el Convenio. A la luz de la reunión de expertos sobre el Convenio núm. 158, es de temer que un mecanismo de examen de las normas conduzca a una situación en la que los empleadores pidan la derogación de todos los convenios que no sean de su agrado. Una posible solución consistiría en utilizar los recursos que se proponen para el MEN para convocar un grupo de trabajo tripartito con el fin de que examine la combinación apropiada de propuestas técnicas y en materia de políticas, basándose en valores comunes sobre lo que debe lograrse mediante el proceso, y vinculándolo con el mandato de la justicia social y las discusiones sobre los puntos recurrentes. Las cuestiones objeto de discusión revisten capital importancia para los trabajadores y las familias en todo el mundo, por lo que este proceso no puede tomarse a la ligera.
- 37.** El grupo de los PIEM espera que las propuestas presentadas en el documento de la Oficina permitan crear el MEN de aquí a marzo de 2012. El portavoz del grupo (una representante del Gobierno del Canadá) declaró que los PIEM ya indicaron en su momento que estaban de acuerdo con el establecimiento de dicho mecanismo, para el cual deberían determinarse las prioridades y que permitiría finalizar la labor del Grupo de Trabajo Cartier. Todas las partes deberán confiar plenamente en el MEN, que debería ser flexible, someterse a evaluaciones periódicas y ajustarse en caso necesario. Debería hacerse hincapié en la

importancia de la claridad, la transparencia y la coherencia, así como en el principio del consenso. El proceso debería ser exhaustivo y completo, y sería importante tener una clara comprensión de las respectivas funciones y ventajas del MEN, la Sección LILS, las discusiones recurrentes y la Conferencia Internacional del Trabajo en la consecución del objetivo global de mejorar las actividades normativas de la OIT.

- 38.** Los PIEM apoyan los objetivos propuestos del MEN, y el hecho de que éste se centre en un cuerpo de normas actualizado. Los resultados del MEN deberían permitir la instauración de un dispositivo de seguimiento claro para garantizar que los instrumentos que precisen revisión, total o parcial, se inscriban en el orden del día de la CIT con un plazo de antelación razonable. Los PIEM también están de acuerdo con los principios rectores propuestos, el marco del MEN y la función de la Sección LILS. Debería establecerse un solo grupo de trabajo tripartito con una composición 8:4:4, y sus miembros deberían conocer perfectamente las normas de la OIT y su evolución, aplicación e interpretación, así como el funcionamiento de los órganos de control. Ahora bien, también deberían ser lo suficientemente flexibles para permitir a los grupos que cambien a sus representantes según los temas examinados, con una presidencia independiente del Grupo Gubernamental, además de los ocho miembros gubernamentales. Deberían celebrarse consultas al margen de las reuniones para que el proceso sea tan inclusivo como sea posible. El grupo de trabajo podría reunirse una vez durante las reuniones de marzo y de noviembre del Consejo de Administración, y sus costes se sufragarían mediante los recursos existentes. Si bien el grupo es partidario de la participación de miembros que no pertenezcan al Consejo de Administración, éste debería limitarse por motivos económicos. Así, por ejemplo, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores podrían designar cada uno un miembro no perteneciente al Consejo de Administración, y el Grupo Gubernamental podría designar dos miembros. El monto del presupuesto propuesto debería reducirse a 189.600 dólares de los Estados Unidos, habida cuenta de la reducida participación de los miembros no pertenecientes al Consejo de Administración.
- 39.** Los PIEM están de acuerdo con el mandato y los métodos de trabajo propuestos, y consideran que el examen debe realizarse por objetivos estratégicos, aunque se debe velar por que los resultados sean coherentes en el caso de los instrumentos sobre categorías específicas de trabajadores, que normalmente abarcan más de un objetivo estratégico. Si bien el enfoque holístico propuesto en la opción 1 en lo que respecta a las normas que han de examinarse es pertinente, podría ser necesario realizar el examen en varias etapas. Dentro de cada grupo de instrumentos, convendría dar prioridad a las cuestiones pendientes del Grupo de Trabajo Cartier. Lo que no se contempla en la segunda opción es el examen de los instrumentos sobre categorías específicas de trabajadores, ni la posibilidad de mejorarlos mediante una refundición, similar a la del Convenio sobre el trabajo marítimo y la de los instrumentos relativos al sector pesquero. En lo que respecta al calendario del examen, el grupo de trabajo debería beneficiarse de las contribuciones de las respectivas discusiones recurrentes y, por lo tanto, no sería lógico empezar por el diálogo social. Una vez elegido el primer tema, el siguiente seguiría automáticamente el orden de las discusiones recurrentes, aunque la Sección LILS debería tener suficiente autonomía para revisar y modificar los plazos en función de las necesidades.
- 40.** El grupo de Asia y el Pacífico celebra el establecimiento de un mecanismo de examen de las normas. El portavoz del grupo (un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán) recalca los otros tres componentes de la política normativa, que están relacionados entre sí y se refuerzan mutuamente, y la necesidad de que se mejore el impacto del sistema normativo mediante la ejecución de proyectos de cooperación técnica eficientes. En los objetivos y los resultados propuestos del MEN también deberían determinarse las razones para la no ratificación o los impedimentos a la misma, así como la manera en que las normas existentes podrían ser más flexibles para una ratificación más amplia. Según la composición propuesta del grupo de trabajo tripartito, la representación

de todos los mandantes de la OIT debería ser adecuada, la representación regional equitativa y el equilibrio entre los países desarrollados y en desarrollo idóneo. Debería constituirse un solo grupo de trabajo, con una composición 8:4:4, que incluya a miembros no pertenecientes al Consejo de Administración. Deberían celebrarse consultas con los miembros no pertenecientes al Consejo de Administración al margen de las reuniones, sin coste alguno para la Oficina. En ese supuesto, el grupo de trabajo se reuniría durante las reuniones de marzo y de noviembre del Consejo de Administración.

41. El grupo de Asia y el Pacífico prefiere la opción consistente en realizar los exámenes después de que se celebren las discusiones recurrentes respectivas, y considera que los estudios generales serían un excelente punto de partida para los exámenes. El propósito del MEN es distinto de la tarea de revisar la política normativa. El MEN debería empezar por determinar las normas que responden mejor a las necesidades, a los problemas y a las oportunidades del mundo actual del trabajo y darles prioridad. Además de los conocimientos y las competencias especializadas que posee, la Oficina no debería dudar en emprender nuevas investigaciones. En vista de la gran importancia del MEN para potenciar la pertinencia, el alcance y el impacto de la Organización, los miembros del Grupo de los Trabajadores deberían tener un conocimiento profundo de las normas de la OIT, la historia de los mecanismos normativos y los resultados de los exámenes anteriores de las normas, así como una amplia competencia y experiencia técnica respecto de los distintos sistemas jurídicos, sociales y económicos y de los diferentes sistemas de legislación laboral.
42. El GRULAC acoge con satisfacción el exhaustivo documento y apoya el establecimiento de un mecanismo de examen de las normas con efecto a partir de 2012, con el objetivo de que la OIT cuente con un cuerpo claro, sólido y actualizado de normas. El portavoz del grupo (un representante del Gobierno del Brasil) está de acuerdo con los objetivos y resultados propuestos, pero señala que la no ratificación no significa necesariamente inobservancia, ya que con frecuencia las legislaciones laborales nacionales consagran y, a veces, superan los estándares mínimos previstos en los convenios internacionales. Aunque el grupo refrenda los principios rectores propuestos, no se debería instar a los mandantes a que adopten decisiones «lo más rápido posible», sino de la forma más oportuna posible, haciendo hincapié en la ayuda que el MEN brindará a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores de todo el mundo. El marco para el examen debería ser la Declaración de 2008, y las normas examinadas se deberían clasificar con arreglo a los cuatro objetivos estratégicos. La Sección LILS debería supervisar el MEN en nombre del Consejo de Administración, y debería trabajar en estrecha colaboración con el grupo de trabajo tripartito.
43. El GRULAC prefiere que se cree un solo grupo tripartito cuya composición se ajuste a la fórmula 8:4:4 y cuyos miembros sean designados por cada grupo de forma independiente, previéndose un equilibrio entre los países industrializados y los países en desarrollo. Es importante que los miembros del grupo de trabajo reúnan los conocimientos especializados necesarios en el tema de que se trate y tengan cuando menos una comprensión general de la OIT y de sus normas. El proceso de examen debería ser lo más inclusivo posible, y se deberían celebrar consultas con otros miembros sin coste alguno para la Oficina. El grupo de trabajo se debería reunir una vez durante las reuniones de marzo y de noviembre del Consejo de Administración, y podría incluir a participantes que no sean miembros del Consejo de Administración si ello fuera necesario, si bien los interlocutores sociales deberían esforzarse por contribuir a reducir los costes limitándose a los miembros del Consejo de Administración en la medida de lo posible. El GRULAC no apoya la propuesta de que se contrate un experto asociado, ya que la OIT dispone de muchos expertos que forman parte de su personal, así como de acceso a material de investigación pertinente. Con respecto al mandato del grupo de trabajo, cuando las decisiones no se puedan adoptar por consenso, éstas deberían remitirse al Consejo de Administración por conducto de la Sección LILS. El grupo de trabajo debería tomar en consideración las recomendaciones del

Grupo de Trabajo Cartier, pero no sin tener la obligación de hacerlo. Este grupo será totalmente nuevo y trabajará en el marco de las realidades actuales y en los planos nacional e internacional, de conformidad con la Declaración de 2008. El examen se debería estructurar en torno a los cuatro objetivos estratégicos, y las normas relativas a categorías específicas de trabajadores se deberían distribuir de manera adecuada entre los objetivos estratégicos. Los exámenes deberían realizarse después de celebrarse las discusiones recurrentes correspondientes. Por último, el GRULAC expresa su acuerdo con la propuesta de presupuesto para el MEN.

44. Un representante del Gobierno de Suiza apoya el establecimiento de un mecanismo de examen de las normas, que debería entrar en funcionamiento en marzo de 2012. Suscribe los objetivos y los resultados propuestos que se esbozan en el documento de la Oficina, los principios rectores y el marco propuesto, la función prevista de la Sección LILS y la creación de un único grupo de trabajo cuya composición se ajuste a la fórmula 8:4:4, evitándose en lo posible la participación de quienes no sean miembros del Consejo de Administración. Apoya las propuestas relativas a los métodos de trabajo, al mandato y al examen de las normas por objetivo estratégico. El examen de las normas debería preceder el examen recurrente, comenzándose por el empleo y siguiéndose posteriormente la secuencia de las discusiones recurrentes. El presupuesto propuesto es aceptable.
45. Un representante del Gobierno de Australia es firmemente partidario de la pronta creación del MEN, de conformidad con los elementos esbozados en el documento de la Oficina, con una composición que se ajuste a la fórmula 8:4:4. El MEN sería extremadamente útil si permitiese considerar todas las normas, salvo los convenios fundamentales y de gobernanza. Los exámenes deberían comenzar tras la celebración de cada discusión recurrente. En cuanto al número de grupos de trabajo, la Oficina y la Sección LILS deberían contemplar la opción de establecer múltiples grupos de trabajo tripartitos para llevar a cabo los futuros exámenes, ya que el hecho de contar con más de un grupo de trabajo tripartito, cada uno de ellos encargado de examinar un grupo de normas, redundaría en una finalización comparativamente rápida del examen de todos los objetivos estratégicos.
46. Un representante del Gobierno de Francia pide que se establezca un mecanismo de examen de las normas para marzo de 2012. Su Gobierno apoya sin reservas los objetivos y los principios rectores del examen que se proponen. Los cuatro objetivos estratégicos de la Declaración de 2008 configuran el marco apropiado para el MEN, y la Sección LILS es la instancia más indicada para llevar a cabo la supervisión del proceso. En lo referente a los aspectos operativos, se debería crear un solo grupo de trabajo, previéndose la flexibilidad suficiente en la elección de los miembros para garantizar su pericia. La composición debería ajustarse a la fórmula 8:4:4, con hincapié en una representación regional adecuada y en el equilibrio entre los países industrializados y los países en desarrollo. En cuanto a las normas que se han de examinar, se debería elegir la opción más amplia (opción 1).
47. Un representante del Gobierno de la India acoge con satisfacción el establecimiento de un mecanismo de examen de las normas, que es necesario para garantizar que las normas de la OIT sigan siendo pertinentes para la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de empresas sostenibles. Los objetivos propuestos del MEN podrían incluir la determinación de las razones para la no ratificación de las normas y la exploración de la forma en que las normas vigentes podrían hacerse más flexibles para su mayor adaptabilidad. En las normas también se tendrían que tener en cuenta la vasta economía informal que existe en muchos países en desarrollo y las disparidades socioeconómicas entre los Estados Miembros. La refundición de las normas vigentes también debería formar parte de los principios rectores, con el fin de eliminar la duplicación y reforzar los instrumentos sin menoscabo de la protección concedida a los trabajadores. La Declaración de 2008 debería ser el marco para el examen, y el proceso debería ser supervisado por la

Sección LILS y respaldado por NORMES. La fórmula 8:4:4 permitiría una representación regional equilibrada y la participación de los países industrializados y en desarrollo en un solo grupo de trabajo, que se debería reunir durante las reuniones del Consejo de Administración. El examen de las normas se debería organizar por objetivo estratégico y debería ser lo más exhaustivo posible (opción 1).

48. Un representante del Gobierno del Japón solicita aclaraciones sobre si los Estados Miembros que no formen parte del grupo de trabajo podrían participar o formular declaraciones en él en calidad de observadores.
49. Un representante del Gobierno de China manifiesta su pleno apoyo a la creación del MEN para garantizar la compatibilidad de las normas de la OIT con la evolución y la situación socioeconómica de los mandantes, a fin de lograr una aplicación más eficaz de las normas y mayor progreso de los mandantes en términos de justicia social. El proceso del MEN debería ser abierto y transparente, amén de garantizar totalmente la participación de los mandantes tripartitos. La composición del grupo de trabajo debería ser plenamente representativa e incluir a más representantes de los países en desarrollo, y en él las decisiones deberían adoptarse por consenso. El MEN supondrá un proceso sin duda largo. La evaluación de las normas debería basarse en la labor realizada por el Grupo de Trabajo Cartier.
50. El portavoz del Grupo de los Empleadores observa que hay consenso en cuanto a la necesidad de establecer un mecanismo de examen de las normas estable en el marco más general de la política normativa que es objeto de debate en el Consejo de Administración. La inexistencia de un examen periódico de las normas es una gran laguna de la política normativa y convendría adoptar una decisión clara para que ese tipo de exámenes se inicie a la mayor brevedad posible, partiendo del mandato sumamente específico de avanzar en ese sentido.
51. El Vicepresidente trabajador señala que el Grupo de los Trabajadores ha escuchado atentamente todas las declaraciones que se han formulado sobre un tema que reviste suma importancia para los trabajadores y la Organización. Reitera que su Grupo apoya la Declaración de 2008, la cual debería servir de marco para el examen de las normas, pues para todas las partes constituye la piedra angular de las actividades de la OIT. El GRULAC está en lo cierto cuando afirma que la ratificación no es el único criterio que debe atenderse, pues muchos países ya se han dotado de leyes acordes con los convenios. Sin embargo, no pueden apoyar un proceso que dé primacía a una declaración de principios con respecto a la ratificación de normas que están sometidas al control de la OIT.
52. El Grupo de los Trabajadores siempre ha estado dispuesto a examinar soluciones para paliar las dificultades referentes a normas específicas. Sin embargo, la experiencia que ha vivido en la reunión de expertos sobre el Convenio núm. 158 le induce a considerar que por ahora no se reúnen las condiciones necesarias para seguir adelante con el MEN. Con demasiada frecuencia, los esfuerzos para adaptarse al mundo moderno implican la adaptación de las normas sociales a los intereses de la empresa, sin tener en cuenta los intereses de los trabajadores. La creación de un mecanismo permanente de examen de las normas entrañaría una desestabilización permanente del sistema normativo, lo cual en la práctica bloquearía la promoción y la ratificación de las normas porque los convenios se encontrarían en un proceso de examen permanente. También es preocupante la afirmación de los empleadores según la cual, a falta de consenso en el marco del MEN, no tendría porque prevalecer la decisión anterior, pues esta fórmula generaría inseguridad jurídica, y sería pues perjudicial para la refundición del sistema normativo. En cuanto a los métodos de trabajo, la articulación y las contradicciones que podrían surgir entre el MEN propuesto y las discusiones recurrentes aún no se han resuelto. El requisito previo necesario para progresar en ese sentido es la confianza, y ese requisito no se cumple actualmente. Por

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

- 53.** Una representante del Director General (Sra. Doumbia-Henry) responde a algunas de las cuestiones planteadas durante el debate. En primer lugar, reafirma que la supervisión del proceso del MEN, es, evidentemente, responsabilidad del Consejo de Administración, y más concretamente de la Sección LILS, y no de la Oficina. Confirma asimismo que los convenios obsoletos no formarán parte de ninguna de las opciones de examen de las normas. Con respecto a los comentarios formulados por los empleadores sobre lo que ocurriría de no adoptarse una nueva decisión consensuada, la oradora subraya que se refieren a un principio jurídico muy importante y muy arraigado según el cual la decisión previamente adoptada en relación con cualquier instrumento seguirá vigente hasta su sustitución. Es lógico que un instrumento adoptado por la Conferencia se promueva, a menos que exista una clara decisión tripartita del Consejo de Administración de proceder de otro modo. Respecto a los comentarios relativos a la falta de referencias a los departamentos técnicos, y también en relación con la participación de ACT/EMP y ACTRAV, la oradora añade que el término «la Oficina» abarca todos los departamentos y unidades de la Oficina, incluidas las unidades técnicas, ACT/EMP y ACTRAV y los demás servicios. Asimismo, los vínculos existentes entre la Declaración de 2008 y las discusiones recurrentes de la Conferencia forman necesariamente parte de toda decisión de examinar las normas. El mandato propuesto es bastante vasto y ofrece un amplio margen para que se tengan en cuenta los resultados de las discusiones sobre los puntos recurrentes. En lo que respecta al comentario del GRULAC sobre la posible contratación de un experto asociado, aclara que ello no tendría consecuencias financieras para la Oficina, ya que los expertos asociados son generosamente financiados por los Estados Miembros. En cuanto a la pregunta formulada por el Gobierno del Japón sobre si en el grupo de trabajo podrían participar como observadores miembros que no pertenecieran al Consejo de Administración, aunque esta cuestión no se ha especificado en las propuestas, la experiencia de los grupos de trabajo de la OIT indica que pueden asistir a las reuniones otros miembros del Consejo de Administración, o incluso personas que no son miembros de éste, aunque desde luego no pueden participar en la adopción de decisiones.
- 54.** Otro representante del Director General (Sr. Ryder, Director Ejecutivo del Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (ED/NORMES)) observa que el Consejo de Administración se encuentra en una postura complicada respecto de un punto que todo el mundo considera esencial para la OIT, y respecto del cual varios oradores han solicitado una acción rápida. Pese al carácter urgente de la cuestión, el Grupo de los Trabajadores ha declarado con meridiana claridad que no está en condiciones de respaldar el punto que requiere decisión. Resulta particularmente difícil poner en marcha un proceso que no ha sido objeto de consenso cuando precisamente el consenso es la base sobre la que debería funcionar ese proceso. El orador toma nota de que el Grupo de los Trabajadores no ha rechazado el MEN propiamente dicho, y está dispuesto a proseguir las discusiones sobre la mejor manera de avanzar por esta senda con buena disposición y franqueza. El Consejo de Administración no puede darse el lujo de permanecer en un callejón sin salida, y lo mejor quizás sería mantener consultas oficiosas, de acuerdo con las modalidades previstas en el proceso de reforma del Consejo de Administración, y volver a examinar esta cuestión en la reunión que se celebrará en marzo de 2012.
- 55.** El portavoz del Grupo de los Empleadores indica que su postura respecto de la aplicación supletoria de una decisión previamente adoptada, a falta de un nuevo consenso, no es solamente una cuestión jurídica. No siempre tiene sentido volver a decisiones anteriores, pues se pueden haber adoptado muchos años atrás en circunstancias totalmente diferentes. El orador no propone que se descarte el consenso, sino que podría ser conveniente encontrar una manera de no detenerse en ciertas normas que ya no se adaptan plenamente a

la situación actual. Señala que se ha expresado un consenso muy claro según el cual el Consejo de Administración debería perseverar en su objetivo de crear un mecanismo de examen de las normas y que no debería demorarse este proceso en vista de la rápida evolución de la situación política y económica en el mundo.

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

Decisión del Consejo de Administración:

63. *El Consejo de Administración, teniendo plenamente en cuenta las declaraciones formuladas, conviene en que se establezca un Mecanismo de Examen de las Normas, e invita a que se celebren más consultas sobre las modalidades del mismo con el fin de que se identifiquen y resuelvan los problemas que se planteen en relación con este mecanismo, y de que se presente una propuesta al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2012 sobre las opciones que figuran en el documento GB.312/LILS/5, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por los miembros del Consejo de Administración con respecto a este punto del orden del día.*

Sexto punto del orden del día

Informe y resultado de la Reunión tripartita de expertos para examinar el Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo

64. El Consejo de Administración pasa a examinar el informe y resultado de la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio núm. 158 y la Recomendación

núm. 166, con el correspondiente documento de presentación ⁵. Para la discusión sobre este punto, el Sr. Syder es el portavoz del Grupo de los Empleadores y el Sr. Veyrier el portavoz del Grupo de los Trabajadores.

- 65.** Una representante del Director General (la Sra. Doumbia-Henry) recuerda que el Consejo de Administración ha decidido organizar una reunión tripartita de expertos sobre los únicos instrumentos acerca de los que no hubo consenso en el Grupo de Trabajo Cartier. El Consejo de Administración debe definir ahora cuáles son los próximos pasos en cuanto a los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo en vista de los resultados de la reunión tripartita de expertos celebrada en abril de 2010.
- 66.** El portavoz del Grupo de los Empleadores recuerda que el objetivo de la reunión tripartita de expertos era determinar los obstáculos que dificultan la ratificación y la aplicación de los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo, así como otras tendencias actuales observadas en la legislación y en la práctica. Al no lograrse un consenso tripartito en cuanto al documento final de la reunión, hubo, por un lado, un documento de los expertos gubernamentales y los expertos trabajadores y, por otro lado, un documento de los expertos empleadores. Sin embargo, en abril de 2011 se publicó en el sitio web de la OIT un documento titulado «Propuestas del Presidente para el seguimiento» ⁶. Posteriormente se publicó también en este sitio web el «Informe final de la reunión». El Grupo de los Empleadores considera que se trata de un error que puede ser malinterpretado fuera de la Organización. Así pues, en relación con el punto que requiere decisión, se cuestiona el sentido de solicitar al Consejo de Administración que autorice que se comunique el informe a los mandantes y a otras partes, cuando el informe final ya está disponible en el sitio web de la OIT.
- 67.** El orador agrega que los expertos empleadores presentaron en la reunión tripartita de expertos su propio documento final acerca de los obstáculos que dificultan la ratificación y la aplicación, y de otras tendencias actuales observadas en la legislación y en la práctica. Aunque en la reunión hubo puntos de convergencia, lo cual no debe pasar inadvertido, los empleadores no tienen más remedio que oponerse al informe en su forma actual, ya que en la parte titulada «Adopción del documento final» sólo se reproducen los puntos de vista de los expertos gubernamentales y los expertos trabajadores, y se dejan de lado las opiniones de los expertos empleadores, que sólo se mencionan en el apartado titulado «Discusión del documento final». Esta manera de proceder podría interpretarse como un grave ataque en relación con la necesidad de fortalecer el tripartismo y el diálogo social, uno de los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, y esto es inaceptable. Para evitar malentendidos, los empleadores solicitan que se dé a sus opiniones la misma visibilidad, para lo cual sería preciso publicar en el sitio web de la OIT el documento final preparado por los expertos empleadores, en el que se indican los puntos de convergencia, además de lo que, en su opinión, son los obstáculos para la ratificación y la aplicación, y otras tendencias actuales en la legislación y en la práctica. En relación con el punto que requiere decisión, convendría solicitar al Director General que, cuando prepare las propuestas para futuras actividades, tenga presentes las discusiones que se estén celebrando en el Consejo de Administración. A juicio del Grupo de los Empleadores, la OIT debe abstenerse de promover el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 ante la falta de consenso en lo relativo a sus principios, y debería haber una profunda reflexión tripartita para decidir con una óptica novedosa, equilibrada e integral acerca de las actividades de la OIT en materia de protección frente al despido.

⁵ Documentos GB.312/LILS/6 y TMEE/C.158-R.166/2011/2.

⁶ Documento TMEE/C.158-R.166/2011/1.

- 68.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores destaca la calidad de los debates celebrados en la reunión tripartita de expertos sobre los problemas y las dificultades relativas a los derechos de los trabajadores en caso de despido. En los debates se reafirmó la importancia de los principios y las disposiciones del Convenio, así como la necesidad de promover su ratificación, y se ha insistido en la idea de que, en muchos países, pese a que no se ha ratificado el Convenio, lo dispuesto en él se aplica a través de la legislación. En varios instrumentos recientes se destaca la importancia de la protección contemplada en el Convenio núm. 158 y el Pacto Mundial para el Empleo, la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), y la Carta Social Europea (revisada). No se intenta disimular la falta de consenso que hubo en la reunión, y en el informe constan claramente las opiniones de los expertos empleadores. No obstante, conviene destacar que los principios básicos del Convenio se fundamentan en el sentido común y el respeto de la dignidad de los trabajadores. Es indispensable que los trabajadores estén al corriente del motivo de su despido y tengan oportunidad de defenderse en caso de que la terminación de la relación de trabajo carezca de justificación válida. Además, la afirmación general de los expertos empleadores que aducen que la protección de los derechos de los trabajadores en relación con la terminación de la relación de trabajo es un obstáculo para la creación de puestos de trabajo es claramente falsa, ya que no se puede culpar al Convenio núm. 158 de que millones de personas hayan perdido su puesto de trabajo en los últimos años ni de la subida en 20 millones de las cotas de desempleo a escala mundial. Las limitaciones de la economía de mercado obligan a prestar mucha más atención a las relaciones entre los empleadores y los subcontratistas, así como a la deslocalización y a la relación de trabajo, en vez de cercenar los derechos de los trabajadores en caso de despido. Es importante recordar que el derecho de los trabajadores a la protección frente al despido improcedente es la contrapartida del derecho de los empleadores a despedir a los trabajadores. Por tanto, se debería promover la ratificación del Convenio núm. 158, sobre todo en aquellos países donde ya surte efecto a través de la legislación. La OIT debería prestar asistencia técnica y convendría proseguir los debates tripartitos sobre los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo.
- 69.** Un representante del Gobierno de Francia señala que, de los miembros actuales del Consejo de Administración, sólo cuatro han ratificado el Convenio núm. 158. Aunque se desearía seguir debatiendo acerca de los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo, la cuestión importante en este momento es determinar la forma de proceder en vista de la falta de acuerdo entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
- 70.** Un representante del Gobierno del Brasil indica que los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo están estrechamente ligados al principio del diálogo social, que reviste una importancia especial en épocas de crisis, y presentan elementos que son importantes para el trabajo decente. Declara que el Congreso Nacional está examinando el Convenio núm. 158 con miras a su segunda ratificación. Por tanto, se debería tomar nota de los debates mantenidos en la reunión de expertos, tal y como se indica en el punto que requiere decisión.
- 71.** Un miembro empleador del Brasil recuerda que el Convenio fue denunciado. Las organizaciones de empleadores de su país se oponen totalmente a una nueva ratificación del Convenio núm. 158 en las condiciones actuales que son fruto de la globalización.
- 72.** Una representante del Director General (Sra. Doumbia-Henry), en respuesta a las observaciones del Grupo de los Empleadores, indica que, desde hace algunos años y a petición de los mandantes, la práctica habitual consiste en publicar los informes finales de las reuniones sectoriales en el sitio web de la OIT. La disponibilidad de dichos informes en el sitio web de la OIT no elimina la obligación de la Oficina de comunicar oficialmente a los mandantes los documentos y las decisiones del Consejo de Administración. Lo que

falta es la indicación de que el informe todavía no ha sido aprobado por el Consejo de Administración. Añade que la Oficina tiene una obligación inherente de promover los instrumentos adoptados por la Conferencia y no puede abstenerse unilateralmente de cumplir dicha obligación a menos que los instrumentos sean declarados obsoletos por el Consejo de Administración o la Conferencia.

73. El portavoz del Grupo de los Empleadores indica que su Grupo no está en condiciones de apoyar el punto que requiere decisión en su formulación actual. En particular, en el párrafo 4, *b*), en el que se solicita al Director General que, al elaborar las propuestas para la futura labor de la Oficina, tenga presentes las cuestiones planteadas en el informe, no se llama suficientemente la atención sobre la falta sistemática de consenso habida en los últimos años acerca de los instrumentos, particularmente en el seno del Grupo de Trabajo Cartier y en la reunión tripartita de expertos.
74. El portavoz del Grupo de los Trabajadores destaca que en el informe de la reunión de expertos se exponen de forma clara y detallada las opiniones de todos los expertos. También deja claro que el origen de los problemas radica no ya en las disposiciones del Convenio propiamente dicho, sino en su aplicación a escala nacional, y que dichos problemas podrían resolverse mediante el diálogo social.
75. El grupo africano de acuerdo con los puntos que requieren decisión. El portavoz del grupo (representante del Gobierno de Angola) subraya la necesidad de que haya consenso.
76. Un representante del Director General (Sr. Ryder) declara que el informe de la reunión refleja de forma detallada, en la sección titulada «Discusión del documento final», las opiniones de los expertos de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores y que, por tanto, los lectores no tendrán ninguna duda acerca de las opiniones de los expertos del Grupo de los Empleadores.
77. Tras el mantenimiento de consultas, el portavoz del Grupo de los Empleadores anuncia que los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores han acordado un texto enmendado para el apartado *b*) del punto que requiere decisión presentado en el párrafo 4 del documento de la Oficina (véase *infra*).
78. El portavoz del Grupo de los Trabajadores indica que, aunque estaba de acuerdo con el texto original, su Grupo ha aceptado la solución propuesta de avanzar en ese caso específico, en vista de la importancia que la cuestión reviste para la promoción de los derechos de los trabajadores. El objetivo es siempre que se alcance un consenso durante las reuniones tripartitas, y el hecho de que no haya sido posible en la situación actual hace que ese caso sea particular.
79. El Consejo de Administración aprueba el texto en su forma enmendada.

Decisión del Consejo de Administración:

80. *El Consejo de Administración decide:*

- a) autorizar al Director General a que comuniquen el informe de la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación correspondiente (núm. 166) a los Gobiernos de los Estados Miembros, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, y a las organizaciones internacionales no gubernamentales interesadas, y*

- b) pedir al Director General que, al elaborar las propuestas para la futura labor de la Oficina, tenga presentes las cuestiones planteadas en el Informe final de la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación correspondiente (núm. 166), teniendo en cuenta en este caso específico el documento final de la Reunión tripartita de expertos de los expertos del Grupo Gubernamental y del Grupo de los Trabajadores a que se hace referencia en el párrafo 127, y el documento final adoptado por los expertos del Grupo de los Empleadores a que se hace referencia en los párrafos 118 y 119 del Informe final, así como las discusiones mantenidas en la Sección LILS del Consejo de Administración.*

(Documento GB.312/LILS/6, párrafo 4 en su tenor enmendado.)

Séptimo punto del orden del día

Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART): informe intermedio sobre alegatos presentados por organizaciones de docentes

- 81.** El Consejo de Administración pasa a examinar un documento preparado por la Oficina⁷ en el que se ofrece una visión general del funcionamiento del CEART en relación con los alegatos de incumplimiento de las disposiciones de la Recomendación relativa a la situación del personal docente, así como un resumen del examen previo del CEART y de sus conclusiones y recomendaciones en un caso relativo al diálogo en curso con el Gobierno y las organizaciones de docentes del Japón. En el documento se propone como punto que requiere decisión que se tome nota del informe intermedio del CEART⁸ y que se transmita al Gobierno así como a las organizaciones de docentes del Japón para que adopten las medidas de seguimiento apropiadas. Durante la discusión sobre este punto, la Sra. Horvatić es portavoz del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Cortebeck portavoz del Grupo de los Trabajadores.
- 82.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores exhorta al Gobierno del Japón a que acelere la reforma legislativa relativa a los servicios públicos y las negociaciones en el marco del diálogo social, y que informe al CEART en consecuencia. El Grupo de los Trabajadores respalda el punto que requiere decisión.
- 83.** El portavoz del Grupo de los Empleadores toma nota de la visión general y la evolución histórica del funcionamiento del CEART presentados en el documento de la Oficina, así como de las medidas solicitadas en el punto que requiere decisión, a saber, que el Consejo de Administración tome nota del informe intermedio y autorice al Director General a comunicarlo a los mandantes del Japón interesados. El mandato del CEART consiste en supervisar y promover la aplicación de las recomendaciones internacionales de 1966 y 1997 relativas a los docentes, y en informar al respecto al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO. En el pasado, el Grupo de los Empleadores

⁷ Documento GB.312/LILS/7.

⁸ Documento CEART/INT/2011/1.

formuló objeciones respecto del lenguaje utilizado en los documentos de la Oficina en los que se presentaban dichos informes para examen, que daba a entender que ambas recomendaciones tenían carácter vinculante. El Grupo de los Empleadores considera que, entretanto, lo esencial de sus preocupaciones se ha tomado en consideración en términos generales, por lo que apoya el punto que requiere decisión.

84. Un representante del Gobierno de Botswana, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo africano agradece el informe intermedio presentado por el CEART sobre los alegatos presentados por las organizaciones de docentes del Japón relativos al cumplimiento de la Recomendación OIT/UNESCO de 1966. El grupo africano insta a las partes interesadas a que sigan dialogando para encontrar una solución duradera a los alegatos formulados, y dirige un llamamiento al Gobierno del Japón para que ponga en práctica las reformas legislativas con el fin de establecer unas relaciones estables entre sindicatos y directivos en los servicios públicos. El grupo está de acuerdo con las recomendaciones del CEART presentadas en el párrafo 17 de su informe intermedio, así como con el punto que requiere decisión incluido en el documento de la Oficina.

Decisión del Consejo de Administración:

85. *El Consejo de Administración decide:*

- a) *tomar nota de la situación y de las conclusiones expuestas en el informe intermedio del CEART, así como de las recomendaciones que contiene el párrafo 17 del mismo, y*
- b) *autorizar al Director General a comunicar el informe del CEART al Gobierno del Japón, al Sindicato del Personal Docente y de la Educación del Japón (ZENKYO) y al Sindicato de Maestros del Japón (JTU), así como a otras organizaciones representativas de docentes del Japón, y a invitarlos a que adopten las medidas de seguimiento necesarias según se recomienda en el informe.*

(Documento GB.312/LILS/7, párrafo 5.)

Ginebra, 21 de noviembre de 2011