



## Informe correspondiente al año 2011-2012 presentado por el Presidente del Consejo de Administración a la Conferencia

El presente informe sobre la labor del Consejo de Administración, que se somete a la Conferencia de conformidad con el artículo 5.5.1 del Reglamento del Consejo de Administración, se refiere al período comprendido desde la última reunión general de la Conferencia (junio de 2011), y abarca tres reuniones del Consejo de Administración: la 311.<sup>a</sup> (junio de 2011), la 312.<sup>a</sup> (noviembre de 2011) y la 313.<sup>a</sup> (marzo de 2012). El informe se centra sólo en los aspectos más destacados de las actividades del Consejo de Administración a lo largo del año, sobre la base de los respectivos órdenes del día, sin entrar a considerar las otras cuestiones sometidas a la Conferencia.

Para obtener información más amplia y detallada sobre la labor del Consejo de Administración, incluidas las actas de las tres reuniones abarcadas, y los documentos presentados a las comisiones y al propio Consejo de Administración, sírvase consultar el sitio web del Consejo de Administración<sup>1</sup>.

### I. Sección Institucional

#### 1. Fecha de clausura de la 101.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (mayo-junio de 2012)

De conformidad con la propuesta de la Mesa del Consejo de Administración y a reserva de la decisión definitiva de la Conferencia, la fecha de clausura de la Conferencia se adelantará medio día respecto de la fecha anunciada anteriormente. Por lo tanto, este año la Conferencia terminará al final del día jueves 14 de junio, en lugar del viernes 15 de junio a mediodía.

<sup>1</sup> Véase el sitio [www.ilo.org](http://www.ilo.org) y sígase el enlace hacia la página del Consejo de Administración.

---

## **2. Órdenes del día de las 101.<sup>a</sup>, 102.<sup>a</sup> y 103.<sup>a</sup> reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo**

En junio de 2011, sobre la base de sus decisiones adoptadas en marzo de 2010<sup>2</sup> y en marzo de 2011<sup>3</sup>, el Consejo de Administración finalizó el orden del día de la 101.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2012), e incluyó los siguientes puntos técnicos, además de los puntos habituales inscritos de oficio: la elaboración de una recomendación autónoma sobre el piso de protección social (simple discusión)<sup>4</sup>, la crisis del empleo de los jóvenes (discusión general); una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y el examen de las medidas adoptadas por la Conferencia para garantizar el cumplimiento por Myanmar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. En noviembre de 2011, a fin de completar las decisiones que había adoptado en marzo de 2011<sup>5</sup>, el Consejo de Administración finalizó el orden del día de la 102.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2013), e incluyó, además de los puntos habituales inscritos de oficio, los siguientes puntos técnicos: el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general); el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes (discusión general)<sup>6</sup>, y la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social.

En lo referente a la 103.<sup>a</sup> reunión (2014) de la Conferencia, en marzo de 2012<sup>7</sup> el Consejo de Administración aprobó la propuesta de celebrar una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo; acordó aplazar la selección de un segundo punto, en espera del resultado de las discusiones de la 101.<sup>a</sup> reunión (2012) de la Conferencia; acordó abordar la selección del tercer punto en ulteriores consultas sobre el orden del día; y solicitó a la Oficina que prosiguiera las consultas sobre el proceso para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia.

## **3. Ciclo de discusiones recurrentes en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 hasta 2016**

En marzo de 2009, el Consejo de Administración decidió que la duración del ciclo de las discusiones recurrentes fuera de siete años. Se acordó asimismo que los objetivos estratégicos del empleo, la protección social, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo serían objeto de discusión dos veces durante el ciclo, y el diálogo social, una vez.

El ciclo de discusiones recurrentes actual es el siguiente: discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo (2010); discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social) (2011); discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2012); discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social (2013); discusión recurrente

<sup>2</sup> Documento GB.307/2.

<sup>3</sup> Documento GB.310/2.

<sup>4</sup> Documento GB.311/6.

<sup>5</sup> Documento GB.310/2.

<sup>6</sup> Documento GB.312/INS/2/1.

<sup>7</sup> Documento GB.313/INS/2.

---

sobre el objetivo estratégico del empleo (2014); discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) (2015); discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2016).

#### **4. Cuestiones planteadas en la 100.<sup>a</sup> reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo: seguimiento de la adopción por la Conferencia de la Resolución sobre las medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo**

En su 312.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2011), el Consejo de Administración apoyó la estrategia de acción de la OIT<sup>8</sup>, que da seguimiento a la Resolución sobre las medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo, adoptada por la Conferencia en su 100.<sup>a</sup> reunión conjuntamente con el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, (núm. 201). El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración esta estrategia al preparar las futuras propuestas de programa y presupuesto y que previera la asignación de recursos extrapresupuestarios.

Sobre la base de la resolución y de las solicitudes de asistencia técnica formuladas por los mandantes de la OIT, la estrategia orienta la labor futura de la OIT relativa a los trabajadores domésticos. Reconoce que hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores domésticos requiere una combinación de intervenciones políticas con un orden y un calendario adecuados, que pueden variar de un país a otro en función de las prioridades, realidades y posibilidades nacionales, tal como se refleja en los Programas de Trabajo Decente por País y en otras actividades. Se prevé que, en virtud de la estrategia, la OIT prestará apoyo a los países que se proponen ratificar en breve plazo el Convenio núm. 189, así como a los países que actualmente no tienen ese propósito pero que desean mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

La acción prevista en los países se desarrollará en cuatro áreas fundamentales: i) promover la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 189 y la aplicación de la Recomendación núm. 201; ii) prestar asistencia a los países para desarrollar y fortalecer las instituciones y, cuando sea necesario, adoptar reformas eficaces en materia de política y legislación; iii) facilitar la organización y la representación de los trabajadores domésticos y de sus empleadores; y iv) fomentar la sensibilización y la movilización activa en este ámbito. Las actividades que se lleven a cabo en el plano nacional se sustentarán en investigaciones aplicadas, la elaboración de herramientas y en intercambios directos de experiencias y de mejores prácticas entre países, así como a través de foros regionales.

La estrategia hace hincapié en la promoción de la cooperación con respecto a los trabajadores domésticos en el sistema de las Naciones Unidas como oportunidad de mostrar el liderazgo de la OIT y el valor añadido de su estructura tripartita. El nuevo convenio y la nueva recomendación brindan a la Oficina la oportunidad de «predicar con el ejemplo» mediante la elaboración de un código de conducta conforme con los principales aspectos de estos instrumentos destinado al propio personal de la Organización que utiliza

<sup>8</sup> Documento GB.312/INS/3, modificado tal como se indica en las actas de la 312.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, documento GB.312/PV, párrafos 16 a 55.

---

los servicios de trabajadores domésticos. Ello conferirá mayor legitimidad y credibilidad al compromiso de la OIT de hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos. La OIT, a su vez, podría proponer dicho código de conducta a la consideración de otros organismos de las Naciones Unidas o de otras organizaciones internacionales.

La estrategia contiene un marco institucional de aplicación, que comprende un grupo de trabajo técnico en la sede encabezado por el Departamento de la Protección de los Trabajadores, así como también coordinadores en las oficinas exteriores.

## **5. Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

En marzo de 2012, el Consejo de Administración examinó un documento de la Oficina en el que se destacaba el modo en que se habían promovido y llevado a la práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el caso de los países que no habían ratificado los convenios pertinentes. El Consejo de Administración tomó nota con satisfacción de que se había alcanzado un índice sin precedentes de presentación de memorias por parte de los gobiernos del 100 por ciento y de que la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores había aumentado considerablemente. Esta importante participación tripartita daba cuenta de la constante fuerza y gran pertinencia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. De hecho, la importancia capital de la Declaración de 1998 se había visto reforzada por su armonización con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. El Consejo de Administración tomó asimismo nota de que un gran número de países había expresado la intención de ratificar los convenios fundamentales, si bien en 2011 las ratificaciones sólo habían sido seis, y ninguna de ellas se refería al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como tampoco al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), cuyo índice de ratificación seguía siendo uno de los más bajos entre los convenios relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por otra parte, el Consejo de Administración tomó nota de que, en el período del examen anual considerado, en todos los informes recibidos por la Oficina se indicaba la puesta en práctica de nuevas medidas destinadas a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los Estados que presentaban memorias, y el compromiso de desplegar esfuerzos con miras a lograr su pleno cumplimiento. A este respecto, el Consejo de Administración felicitó a la Oficina por el apoyo y la colaboración prestados en el plano de los países para ayudar a los gobiernos a cumplir con sus obligaciones. El Consejo de Administración exhortó a la Oficina a proseguir e intensificar las actividades de cooperación técnica y a asignar más fondos a la labor realizada en el terreno.

## **6. Reforma del Consejo de Administración de la OIT y de la Conferencia Internacional del Trabajo**

### ***Propuestas de enmienda del Reglamento del Consejo de Administración y de otros textos pertinentes para hacer efectivo el paquete de reformas del funcionamiento del Consejo de Administración***

En junio de 2011, el Consejo de Administración adoptó las enmiendas que debían introducirse en el Reglamento del Consejo de Administración y en la Nota introductoria

---

del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración a fin de que pudiera entrar en vigor la reforma del funcionamiento del Consejo de Administración<sup>9</sup>.

El Consejo de Administración también decidió que, en su reunión de noviembre de 2013, examinaría la aplicación práctica del paquete de reformas a fin de introducir las adaptaciones necesarias.

Después de un año de aplicación, los comentarios relativos al nuevo funcionamiento del Consejo de Administración eran, por lo general, muy positivos. En efecto, los delegados valoraban en particular el hecho de que no se solaparan los diferentes segmentos del Consejo de Administración, lo que les permitía participar en todos los debates y les daba un sentimiento real de pertenencia al Consejo de Administración.

### ***Mandato, ámbito de actividad y composición del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo***

En junio de 2011, el Consejo de Administración decidió que el Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo también examinaría la cuestión de las reuniones regionales. El Consejo de Administración confirmó la composición de este Grupo de Trabajo, a saber 16 miembros gubernamentales, ocho miembros empleadores y ocho miembros trabajadores, al tiempo que reiteraba que la participación estaba abierta a todos los miembros del Consejo de Administración. También decidió que el Presidente del Consejo de Administración asumiría la presidencia del Grupo de Trabajo.

El Grupo de Trabajo se reunió durante las reuniones de noviembre de 2011 y marzo de 2012 del Consejo de Administración. A solicitud del Grupo de Trabajo, se organizaron consultas informales en el marco del grupo consultivo tripartito basado en Ginebra, que se reunió en Ginebra en febrero de 2012, con el objeto de definir grandes orientaciones destinadas a facilitar las labores ulteriores del Grupo de Trabajo.

### ***Progresos realizados por el Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo***

Si bien estaba de acuerdo en que las cuestiones relativas a las reuniones regionales y la Conferencia estaban interrelacionadas, el Grupo de Trabajo decidió centrar su atención en primer lugar en la reforma de la Conferencia. Se alcanzó un amplio acuerdo respecto de la necesidad de llevar a cabo el proceso de reforma con arreglo al marco constitucional existente, y de reforzar la posición de la Conferencia Internacional del Trabajo como órgano supremo de la Organización, manteniendo sus cinco funciones principales (función constitucional, función política, función técnica, función de foro de diálogo y función de asamblea)<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Documento GB.311/7/1.

<sup>10</sup> Documento GB.312/INS/13.

---

En su reunión de marzo de 2012, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que convocara nuevas reuniones del grupo consultivo tripartito a fin de que éste preparara un plan de trabajo acompañado de un calendario y un documento de trabajo para su reunión de noviembre de 2012 <sup>11</sup>.

### **Calendario de reuniones del Consejo de Administración**

A fin de hacer frente a las dificultades que implicaban las nuevas disposiciones relativas a los plazos para la presentación de los documentos al Consejo de Administración, se propuso modificar el lapso de tiempo entre las reuniones de noviembre y de marzo del Consejo de Administración. El Consejo de Administración decidió aplazar la decisión relativa a esta cuestión hasta su reunión de junio de 2012 <sup>12</sup>.

#### **7. Informe y conclusiones de la 12.<sup>a</sup> Reunión Regional Africana** (Johannesburgo, 11 a 14 de octubre de 2011)

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración examinó el informe de esta Reunión Regional <sup>13</sup> en el que se reseñaban en particular cinco discusiones temáticas paralelas y que contenía en anexo el informe de la Comisión de Verificación de Poderes de la Reunión y las conclusiones de la Reunión tituladas «Acelerar la ejecución del Programa de Trabajo Decente en África». El Consejo de Administración adoptó estos documentos y pidió a la Oficina que los transmitiera a los mandantes.

La hospitalidad y el apoyo organizativo brindado por el Gobierno de Sudáfrica contribuyeron en gran medida al éxito de la Reunión.

#### **8. Informe y conclusiones de la 15.<sup>a</sup> Reunión Regional de Asia y el Pacífico** (Kyoto, 4 a 7 de diciembre de 2011)

En marzo de 2012, el Consejo de Administración tuvo ante sí el informe de la 15.<sup>a</sup> Reunión Regional de Asia y el Pacífico <sup>14</sup>, que contenía, además de las actas de los debates, una resolución sobre la situación de los sindicatos en Fiji, una presentación de la reunión especial acerca de la política de empleo en el marco de la respuesta a los desastres naturales, el informe de la Comisión de Verificación de Poderes de la Reunión, y las conclusiones de la Reunión tituladas «Desarrollo incluyente y sostenible para Asia y el Pacífico mediante el trabajo decente para todos». El Consejo de Administración adoptó estos documentos y pidió a la Oficina que los transmitiera a los mandantes.

Esta Reunión, prevista en un principio en abril de 2011, se aplazó a causa del terremoto y el tsunami que afectaron tan gravemente al Japón. Por lo tanto, la Reunión se celebró en un contexto de reconstrucción muy particular, y se supo apreciar en su justa

<sup>11</sup> Documento GB.313/INS/10.

<sup>12</sup> Documento GB.313/INS/13/2.

<sup>13</sup> Documento GB.312/INS/5.

<sup>14</sup> Documento GB.313/INS/5.

---

medida la reunión especial organizada por el Gobierno del Japón acerca de la política de empleo en el marco de la respuesta a los desastres naturales, así como la hospitalidad y el apoyo del Gobierno.

## **9. Acontecimientos relacionados con la cuestión de la observancia por el Gobierno de Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)**

El 26 de febrero de 2007, se firmó entre la OIT y el Gobierno de Myanmar el Protocolo de Entendimiento Complementario, en virtud del cual se creaba un mecanismo a fin de que las víctimas de trabajo forzoso pudieran obtener reparación<sup>15</sup>. El período de prueba del Protocolo de Entendimiento Complementario, que se ha prorrogado anualmente desde entonces, se prorrogó una vez más por un período de un año a partir del 26 de febrero de 2011.

En su reunión de noviembre de 2011, el Consejo de Administración examinó el funcionamiento de este mecanismo y los resultados de la misión técnica a Myanmar del 23 al 27 de julio de 2011. Sobre la base de la discusión celebrada, el Consejo de Administración adoptó las siguientes conclusiones<sup>16</sup>:

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

- 1) El Consejo de Administración acoge con satisfacción algunos hechos positivos ocurridos en Myanmar desde el mes de marzo de 2011, pero sigue expresando su preocupación porque persisten graves problemas en relación con el recurso al trabajo forzoso. El Consejo de Administración pide que se sigan reforzando las medidas firmes y proactivas con miras a la plena aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 1998.
- 2) El Consejo de Administración toma nota de que la legislación, por la que se prohíbe el recurso al trabajo forzoso en todas sus formas y se derogan la Ley de Ciudades y la Ley de Aldeas de 1907, está siendo examinada por el Parlamento. El Consejo de Administración lamenta la ausencia de consultas e insta a la pronta adopción y entrada en vigor de dicha legislación. Señala que es necesaria la plena conformidad de la nueva legislación con el Convenio núm. 29 para dar cumplimiento a la recomendación pertinente de la Comisión de Encuesta.
- 3) El Consejo de Administración insta a que se ponga fin de inmediato a la práctica de imponer trabajo forzoso a los prisioneros, en particular como portadores en zonas de conflicto, e invita nuevamente al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT para la revisión del Manual de Prisiones.
- 4) El Consejo de Administración acoge con agrado el inicio de las discusiones directas con las Fuerzas Armadas (Tatmadaw) y espera que se sigan produciendo cambios sustantivos en materia de políticas y actuación práctica a fin de eliminar el trabajo forzoso y poner fin a la impunidad.
- 5) El Consejo de Administración toma nota con agrado del inicio de discusiones directas con los Ministerios de Finanzas y de Planificación, e insta a que las mismas continúen, y espera asimismo recibir confirmación de que los procesos de planificación y gestión

<sup>15</sup> Documento GB.312/INS/6.

<sup>16</sup> Documento GB.312/PV, párrafo 112.

---

financiera prevean lo necesario para el pago de salarios en las actividades relativas a las operaciones y los proyectos del Gobierno.

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

En marzo de 2012, el Consejo de Administración examinó nuevamente la aplicación del Protocolo de Entendimiento Complementario y los resultados de la misión realizada por la OIT a Myanmar del 21 al 28 de enero de 2012, durante la cual se firmó una nueva prórroga del período de prueba del Protocolo de Entendimiento Complementario<sup>17</sup>. El Consejo de Administración adoptó las siguientes conclusiones<sup>18</sup>, formuladas a partir de la discusión:

<sup>17</sup> Documento GB.313/INS/6 (Add.).

<sup>18</sup> Documento GB.313/PV, párrafo 140.



---

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

- 1) Acoge con satisfacción algunos hechos importantes y positivos ocurridos en Myanmar desde que se celebrara la 312.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2011) y, en particular, la prórroga adicional del Protocolo de Entendimiento Complementario y la aprobación de la legislación por la que se derogan la Ley de Ciudades y la Ley de Aldeas de 1907, en la que se define el trabajo forzoso y en la que se prevén acciones penales contra los responsables de la imposición de trabajo forzoso.
- 2) Acoge asimismo con satisfacción la iniciativa del Gobierno, incluidos los servicios de defensa, de comprometerse formalmente a elaborar una estrategia integral, proactiva y conjunta con la OIT para la abolición total de todas las formas de trabajo forzoso de aquí a 2015. En este contexto, cabe señalar que es necesario aplicar medidas eficaces con carácter inmediato y que debería hacerse todo lo posible para alcanzar este objetivo lo antes posible. La intención de mantener la actual cooperación directa entre los servicios de defensa y la OIT en este sentido es una parte importante del proceso, ya que todos los sectores gubernamentales deben respetar la nueva legislación.
- 3) Aun reconociendo que éstas constituyen medidas importantes para el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, señala que la aplicación estricta de la nueva ley y el procesamiento y la imposición de sanciones adecuadas a las personas que la violen son de importancia crítica para alcanzar este objetivo y, por lo tanto, deberían incorporarse a la estrategia propuesta. La nueva estrategia debería ir acompañada de un compromiso público de alto nivel para aplicarla y garantizar su plena conformidad con el Convenio núm. 29.
- 4) Señala la importancia de garantizar que el alcance y la aplicación de esta política abarque todo el territorio de Myanmar, incluidas las zonas fronterizas, con el fin de lograr acuerdos de paz duraderos.
- 5) Toma nota de la información facilitada en relación con el procesamiento de algunos responsables de la imposición de trabajo forzoso y alienta al Gobierno a que trate de mantener un proceso basado en la educación/sensibilización con carácter preventivo, la plena aplicación de la ley y la rendición de cuentas de los responsables de estas prácticas mediante acciones penales como medio para acabar con la impunidad.
- 6) Acoge con satisfacción la ampliación de las actividades de sensibilización, incluida la distribución del folleto redactado conjuntamente por el Gobierno y la OIT, en el idioma birmano y en otros cuatro idiomas nacionales, y espera que éste se traducirá a otros idiomas y se distribuirá ampliamente.
- 7) Celebra asimismo la reciente liberación de otros activistas sindicales y espera la liberación incondicional e inmediata de todos los activistas sindicales y presos de conciencia que permanecen encarcelados.
- 8) Insta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la Oficina, incluido en el marco de las consultas que se celebrarán en la preparación de la legislación pertinente.
- 9) Expresa su satisfacción por la labor de la Oficina, en particular la realizada por el Funcionario de Enlace y su reducido equipo consagrado a este fin y hace hincapié una vez más en la necesidad de reforzar y ampliar la capacidad de la Oficina de Enlace, incluso mediante la puesta a disposición de los recursos necesarios, la expedición sin demora por parte del Gobierno de los visados solicitados y la contratación de puntos focales locales para fortalecer las redes comunitarias y prestar apoyo a las mismas.
- 10) Alienta encarecidamente al Gobierno y al pueblo de Myanmar a que sigan desplegando esfuerzos en pro de la democracia y, a este respecto, hace hincapié en la necesidad de que se respeten plenamente los derechos humanos y las normas internacionales.
- 11) Decide inscribir en el orden del día de la 101.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2012) un punto adicional a efectos de considerar la revisión de las medidas adoptadas previamente por la Conferencia para garantizar el cumplimiento por Myanmar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

- 
- 12) Por último, solicita a la Mesa del Consejo de Administración que emprenda una misión a Myanmar y que informe a la Conferencia sobre todas las cuestiones pertinentes con el fin de contribuir a la consideración de dicha revisión.
  - 13) El costo total de la citada misión, estimado en 58.000 dólares de los Estados Unidos, será financiado en primer lugar con ahorros de la Parte I del presupuesto o, de no ser esto posible, con cargo a la Parte II del presupuesto.

### **Punto adicional en el orden del día de la Conferencia**

Como consecuencia de las decisiones antes mencionadas se inscribió un punto adicional en el orden del día de la 101.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2012), titulado: «Examen de las medidas adoptadas por la Conferencia para garantizar el cumplimiento por Myanmar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta».

#### **10. Queja relativa al incumplimiento por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 99.<sup>a</sup> reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT**

En su 309.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2010), el Consejo de Administración declaró admisible la queja<sup>19</sup>, que posteriormente examinó en sus 310.<sup>a</sup><sup>20</sup> y 312.<sup>a</sup><sup>21</sup> reuniones. En marzo de 2012, en su 313.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración postergó la decisión de establecer una comisión de encuesta hasta su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012). Mientras tanto, instó a que se iniciara inmediatamente una intensa cooperación técnica y una verdadera campaña de sensibilización sobre el nuevo marco legislativo y los principios y normas internacionales en el ámbito de la libertad sindical<sup>22</sup>.

#### **11. Informes del Comité de Libertad Sindical (360.º, 361.º, 362.º y 363.º informes)**

Durante el pasado año, el Comité de Libertad Sindical examinó 121 casos, y en 72 casos realizó el seguimiento de las medidas adoptadas por los Estados Miembros con el fin de dar efecto a sus recomendaciones. El Comité siguió observando un incremento importante del número de quejas motivadas por supuestas violaciones de la libertad sindical presentadas en el marco del procedimiento especial, y también tomó nota con gran interés de las novedades positivas e importantes relativas a los asuntos que estaba examinando, incluida la puesta en libertad de dirigentes y afiliados sindicales detenidos. En junio y en noviembre de 2011 y en marzo de 2012, el Consejo de Administración

<sup>19</sup> Documento GB.309/7.

<sup>20</sup> Documento GB.310/6.

<sup>21</sup> Documento GB.312/INS/7 (Add.).

<sup>22</sup> Documento GB.313/INS/7.

---

adoptó las recomendaciones que el Comité de Libertad Sindical había formulado en sus 360.<sup>o</sup> <sup>23</sup>, 361.<sup>er</sup> <sup>24</sup>, 362.<sup>o</sup> <sup>25</sup> y 363.<sup>er</sup> <sup>26</sup> informes, y los informes en su totalidad.

## **12. Misión tripartita de alto nivel a la República Bolivariana de Venezuela**

El Consejo de Administración fue informado de que la misión se llevará a cabo en octubre de 2012.

## **13. Informe de la 73.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín**

La 73.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT tuvo lugar en Turín los días 3 y 4 de noviembre de 2011. El informe de la reunión se presentó a la 312.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2011) del Consejo de Administración <sup>27</sup>, que tomó nota, sin comentarios, de las enmiendas al Reglamento Financiero del Centro que le fueron presentadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo VI, párrafo 5 del Estatuto del Centro.

## **14. Progresos alcanzados en la aplicación de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la CIT**

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración examinó un documento <sup>28</sup> en el que se resumían los progresos alcanzados por la OIT y las dificultades que se le habían planteado en la aplicación de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se informó al Consejo de Administración de que todos los esfuerzos hechos por la OIT para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo desde la adopción de la resolución de 2009 se basaban en ésta y, en particular, en las conclusiones relativas a la función de la OIT.

El Consejo de Administración tomó nota del informe en el que se resumían las medidas adoptadas por la Oficina en torno a los cuatro objetivos estratégicos de la Organización y los resultados obtenidos, lo que incluía los logros alcanzados en los planos nacional y regional. Se alentaba a la Oficina a que prosiguiera sus esfuerzos destinados a promover la igualdad de género y reforzar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Se consideraba que la igualdad de género era esencial para el crecimiento económico, la erradicación de la pobreza y la consecución de los Objetivos de Desarrollo

<sup>23</sup> Documento GB.311/4/1.

<sup>24</sup> Documento GB.311/4/2.

<sup>25</sup> Documento GB.312/INS/9.

<sup>26</sup> Documento GB.313/INS/9.

<sup>27</sup> Documento GB.312/INS/11/1.

<sup>28</sup> Documento GB.312/INS/12.

---

del Milenio. Sin embargo, se estimaba que era necesario hacer más esfuerzos para enfrentar los desafíos creados por la crisis económica y financiera. Se reconocía la labor realizada por la OIT en relación con el logro de la ratificación universal de los cuatro convenios relativos a la igualdad de género y, en particular, respecto del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), si bien era preciso desplegar más esfuerzos para lograr su pleno cumplimiento.

Se pidió a la Oficina que proporcionara información adicional acerca de las repercusiones de la labor realizada y de la sostenibilidad de los programas. Se necesitaban metodologías para medir los progresos realizados y mejores indicadores. Era necesario establecer vínculos entre la resolución adoptada por la Conferencia en 2009, el informe sobre la aplicación del Programa y Presupuesto y el Plan de Acción sobre la Igualdad de Género para 2010-2015. Se pidió también a la Oficina que estableciera prioridades de trabajo en consulta con los mandantes.

La Oficina informó al Consejo de Administración de que la segunda fase del Plan de Acción sobre la Igualdad de Género (2012-2013) vinculaba la resolución adoptada por la Conferencia en 2009 con las prioridades del Programa y Presupuesto. Se realizaría una evaluación intermedia y se elaboraría un documento de revisión exhaustivo, que implicaría un proceso de consultas muy intenso con las oficinas exteriores en el que se tomarían en cuenta las prioridades de los Programas de Trabajo Decente por País. Esta labor se realizaría en el contexto de los marcos multilaterales.

El Consejo de Administración aprobó el enfoque propuesto y pidió al Director General: *a)* que continuara orientando a la Oficina, de acuerdo con los parámetros del Programa y Presupuesto, en la asistencia que prestaba a los mandantes para que aplicaran la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, que fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2009; y *b)* que apoyara los esfuerzos que la Oficina desplegaba en los ámbitos prioritarios que fueron definidos en 2009 y respecto a los cuales no se habían hecho hasta la fecha progresos mensurables; se debería consultar a los mandantes sobre la determinación de las prioridades y la Oficina debería informar al Consejo de Administración al respecto.

## **15. Cuestiones tratadas en los informes del Director General**

### ***Nombramiento del Auditor Interno Jefe***

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración apoyó la propuesta del Director General relativa al nombramiento del Sr. Anthony Watson para ocupar el cargo de Auditor Interno Jefe<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Documento GB.312/INS/15/2.

---

***Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Japón del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Zensekiyu Showa-Shell***

En su 312.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2011), el Consejo de Administración aprobó el informe del comité tripartito encargado de examinar una reclamación en la que se alegaba el incumplimiento por el Japón del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)<sup>30</sup>. En lo referente a la legislación, el comité tripartito tomó nota de que si bien la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo núm. 45 de 1985 abordaba elementos que podían incidir en la determinación de los salarios, no regulaba directamente la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor; y de que aunque la Ley sobre las Normas del Trabajo núm. 49 de 1947 prohibiera la discriminación salarial directa por motivo de sexo, ésta no parecía abarcar el concepto de «trabajo de igual valor».

El comité tripartito concluyó que, en general, no parecía que en la aplicación práctica de la legislación vigente se utilizaran medios amplios de comparación que fueran más allá de las mismas tareas del puesto de trabajo, los mismos tipos de empleo o las mismas categorías de puestos de gestión. El comité tripartito concluyó que había que adoptar más medidas, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para promover y garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en la legislación y en la práctica, de conformidad con el artículo 2 del Convenio, y reforzar la aplicación y control de la legislación y las medidas existentes, incluidas las medidas que tuvieran por objeto determinar el valor relativo de los empleos.

El Consejo de Administración invitó al Gobierno a que tomara debida nota de las cuestiones planteadas en las conclusiones del informe y a que en la próxima memoria que presentara con arreglo al artículo 22 de la Constitución sobre el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), incluyera información detallada al respecto. El Consejo de Administración encomendó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones el seguimiento que había de darse a las cuestiones abordadas en el informe con respecto a la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y decidió dar a conocer públicamente el informe y dar por concluida la acción de reclamación incoada por la organización querellante, en la que se alegaba el incumplimiento por el Japón del Convenio núm. 100.

***Informe del Comité constituido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Perú del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)***

En su 313.<sup>a</sup> reunión de marzo de 2012, el Consejo de Administración aprobó el informe del comité tripartito establecido para examinar la reclamación en la que se alegaba el incumplimiento por el Perú del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la

<sup>30</sup> Documento GB.312/INS/15/3.

---

Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)<sup>31</sup>. En su informe, el Consejo de Administración pidió al Gobierno del Perú que los estudios de viabilidad técnica, económica y ambiental se realizaran con la cooperación de los pueblos indígenas interesados, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 7 del Convenio núm. 169. El Comité manifestó la esperanza de que los avances legislativos del país permitieran involucrar lo más temprano posible a los pueblos indígenas en los procesos de toma de decisión sobre las medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente. El Consejo de Administración decidió publicar el informe presentado y dar por concluido el procedimiento que se había iniciado.

***Conclusiones del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Perú del Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)***

En su 313.<sup>a</sup> reunión de marzo de 2012, el Consejo de Administración aprobó las conclusiones del comité tripartito establecido para examinar la reclamación en la que se alegaba el incumplimiento por el Perú del Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)<sup>32</sup>. Entre sus principales recomendaciones, el Consejo de Administración solicitó al Gobierno que tomara las disposiciones necesarias para asegurar que las contribuciones de los pescadores fuesen efectivamente iguales o menores a la mitad del costo de las pensiones pagaderas en virtud del régimen que les era aplicable, y que efectuara la liquidación de las acreencias previsionales que se encontraran pendientes de pago por la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP) a la mayor brevedad. El Consejo de Administración también invitó al Gobierno a que presentara una memoria sobre las medidas adoptadas para dar efecto a sus recomendaciones, que se sometería a la consideración de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

**16. Cuestiones tratadas en los informes de la Mesa del Consejo de Administración**

***Queja relativa al incumplimiento por Bahrein del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), presentada por varios delegados a la 100.<sup>a</sup> reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT***

El 15 de junio de 2011, varios delegados trabajadores a la 100.<sup>a</sup> reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo presentaron una queja contra el Gobierno de Bahrein en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, en la que se alegaban graves violaciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). La cuestión de la admisibilidad de la queja se sometió al Consejo de Administración en su

<sup>31</sup> Documento GB.313/INS/12/5.

<sup>32</sup> Documento GB.313/INS/12/4.

---

312.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2011)<sup>33</sup> y su 313.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2012)<sup>34</sup>, y se aplazó hasta su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012).

En noviembre de 2011, la Mesa del Consejo de Administración presentó un informe al Consejo de Administración<sup>35</sup> en el que se tomaba nota de la propuesta de Bahrein para establecer un comité tripartito, que tendría acceso a todos los documentos pertinentes y se reuniría semanalmente para tratar, con la ayuda de un asesor jurídico independiente (OIT) en caso de ser solicitada por el Gobierno o los representantes de los trabajadores, la cuestión de los despidos y las reincorporaciones a las que se aludía en la queja, y proporcionaría al Director General informes sobre los progresos realizados. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, solicitó al Director General que proporcionara al Gobierno de Bahrein o a los representantes de los trabajadores o de los empleadores, toda orientación o asesoramiento de carácter jurídico que se solicitara en el marco de este proceso, y que informara al Consejo de Administración al respecto en su reunión del mes de marzo de 2012<sup>36</sup>.

En vista de la decisión del Consejo de Administración y en respuesta a una solicitud dirigida por la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) al Director General de la OIT con fecha 3 de febrero de 2012, el Director General envió una misión a Bahrein del 29 de febrero al 11 de marzo de 2012. Durante la misión, el 11 de marzo de 2012, los mandantes tripartitos suscribieron un Acuerdo Tripartito relativo a las cuestiones planteadas en el marco de la queja.

En su 313.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2012), el Consejo de Administración suspendió nuevamente el examen de la cuestión de la admisibilidad de la queja hasta tanto el Gobierno y el Director General finalizaran sus nuevos informes y los presentaran al Consejo de Administración en su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012). Se solicitó al Gobierno que siguiera presentando informes sobre el cumplimiento efectivo del Acuerdo Tripartito, y se solicitó al Director General que adoptara las medidas necesarias para prestar toda la asistencia técnica que precisaran los mandantes para garantizar la aplicación efectiva del Acuerdo Tripartito.

### ***Disposiciones para la novena Reunión Regional Europea***

En su 312.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración decidió que la novena Reunión Regional Europea se celebraría en Oslo, Noruega, en el primer semestre de 2013, y que los idiomas oficiales de la reunión serían el inglés, el francés, el español, el alemán y el ruso<sup>37</sup>.

El Consejo de Administración también aprobó el orden del día para la novena Reunión Regional Europea, que consistiría en examinar, sobre la base del Informe del Director General, los avances realizados por los países de la región entre 2009 y 2012 respecto del logro de los resultados decisivos determinados en la octava Reunión Regional Europea, es decir, analizar y abordar las repercusiones de la crisis financiera de 2008 y de

<sup>33</sup> Documento GB.312/INS/16/1.

<sup>34</sup> Documento GB.313/INS/13/1.

<sup>35</sup> Documento GB.312/INS/16/1.

<sup>36</sup> Documento GB.312/INS/16/1.

<sup>37</sup> Documento GB.312/INS/16/2.

---

las crisis subsiguientes en el empleo, el mercado de trabajo y las políticas sociales, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente.

### ***Medidas adoptadas en relación con el nombramiento del Director General***

Después de haber sido informado de que el Sr. Somavia adelantaría a finales del mes de septiembre de 2012 la fecha de finalización de su mandato como Director General de la OIT, el Consejo de Administración adoptó, en su reunión de noviembre de 2011, diversas medidas relativas al nombramiento de un nuevo Director General <sup>38</sup>.

De conformidad con estas medidas, el Presidente del Consejo de Administración convocó la presentación de candidaturas para ocupar el cargo de Director General.

El 9 de marzo de 2012, plazo máximo para la recepción de candidaturas, se habían recibido nueve candidaturas que cumplían las reglas establecidas <sup>39</sup>: Sr. Gilles de Robien, Sr. Angelino Garzón, Sr. Ad Melkert, Sr. Jomo Kwame Sundaram, Sr. Ibrahim Assane Mayaki, Sr. Assane Diop, Sra. Mona Sahlin, Sr. Guy Ryder y Sr. Charles Dan.

Los días viernes 30 y sábado 31 de marzo, en el marco de la 313.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, la Oficina organizó audiencias con cada uno de los candidatos. Las audiencias se desarrollaron con gran profesionalismo y en un clima sereno.

En el momento de redactarse el presente informe, no había terminado el proceso de nombramiento del Director General. En efecto, la Mesa del Consejo de Administración propuso que el 28 de mayo de 2012 el Consejo de Administración celebrara su 314.<sup>a</sup> reunión, que estaría dedicada a la elección del Director General. La votación se desarrollaría en una sesión privada del Consejo de Administración. Inmediatamente después de esa sesión, se convocaría una sesión pública para anunciar públicamente los resultados de la votación, estando contemplada la posibilidad de que el Director General electo se dirigiera al Consejo de Administración <sup>40</sup>.

### ***Resultados de la cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados (Estambul, mayo de 2011): solicitud relativa a la incorporación del Programa de Acción de Estambul en el programa de trabajo de la OIT***

En su reunión de noviembre de 2011, el Consejo de Administración invitó a la Oficina a que tomara en consideración el Programa de Acción de Estambul en sus propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 <sup>41</sup>.

<sup>38</sup> Documento GB.312/INS/16/3, párrafo 15.

<sup>39</sup> Documento GB.312/INS/16/3, párrafo 5.

<sup>40</sup> Documento GB.313/INS/13/6, párrafo 2.

<sup>41</sup> Documento GB.312/INS/16/6.



---

## II. Sección de Formulación de Políticas

### 17. Segmento de Empleo y Protección Social

#### ***Empleos verdes, trabajo decente y desarrollo sostenible***

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración recibió información actualizada sobre el Programa Empleos Verdes<sup>42</sup>, así como sobre la contribución técnica que la Oficina sometió a la secretaría de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible de 2012, o Río+20. En relación con el Programa Empleos Verdes, el Consejo de Administración recomendó a la Oficina que ampliara el apoyo prestado a los Estados Miembros en sus esfuerzos por ecologizar todos los empleos y las empresas, mediante el mayor cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la mejora de la calidad del empleo. En este planteamiento se debería prever el desarrollo de las capacidades de los actores e interlocutores sociales a escala nacional en todos los niveles, el intercambio de conocimientos y el desarrollo de métodos para anticipar las transiciones relacionadas con el medio ambiente en el mercado laboral y las estrategias para lograr transiciones eficaces y socialmente justas, en particular impulsando políticas de desarrollo de las competencias laborales. El Consejo de Administración también hizo hincapié en que el Programa Empleos Verdes debería integrarse plenamente en el marco existente del programa general y los planes de trabajo basados en los resultados de la OIT.

En marzo de 2012, la Sección Institucional del Consejo de Administración pidió también a la Oficina que continuara participando activamente en los preparativos para la Conferencia Río+20<sup>43</sup>. Identificó los mensajes esenciales que deberían destacarse en el documento final de la Conferencia, entre los cuales figuraban los siguientes: i) la necesidad de que el desarrollo sostenible descansa en un fuerte pilar social, debiendo ser el trabajo decente el marco conceptual que encuadre los pilares económico, social y medioambiental, y trace el camino hacia la inclusión social y la mitigación de la pobreza; ii) el reconocimiento de que el diálogo social es uno de los principales contribuyentes de la gobernanza del desarrollo sostenible; para ello, se deberá fortalecer la capacidad de los actores del mundo del trabajo; iii) la importancia del trabajo decente deberá recogerse en los indicadores apropiados y en las posibles metas de desarrollo sostenible que la Conferencia formule. El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que anticipara un importante seguimiento de la puesta en aplicación de los resultados de la Conferencia, y pidió que le mantuviera informado al respecto.

#### ***Seguimiento de la discusión sobre la seguridad social en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2011): plan de acción***

En relación con el seguimiento de la discusión sobre la seguridad social en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2011), el Consejo de Administración expresó su más firme apoyo al plan de acción presentado por la Oficina<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Documento GB.312/POL/1.

<sup>43</sup> Documento GB.313/INS/4.

<sup>44</sup> Documento GB.312/POL/2.

---

en relación con el contenido, el calendario y el orden de las actividades, que abarcaban cinco ámbitos: elaboración de políticas, actividades normativas y otras actividades conexas, desarrollo e intercambio de conocimientos, servicios de asesoramiento técnico, creación de capacidad y constitución y fortalecimiento de alianzas. El Consejo de Administración destacó la importancia permanente de los convenios de la OIT en materia de seguridad social y la promoción de los pisos de protección social, inclusive mediante la discusión sobre la preparación de una norma con miras a elaborar una posible recomendación sobre el piso de protección social en la actual reunión de la Conferencia. También insistió en la necesidad de intercambiar conocimientos sobre buenas prácticas en el ámbito de los sistemas de seguridad social y de coordinar las estrategias de creación de capacidad para garantizar el funcionamiento efectivo y eficiente de los sistemas de seguridad social a escala nacional. Por último, pidió a la Oficina que asignara los recursos humanos y financieros necesarios para continuar con sus labores relativas a la extensión de la seguridad social.

### ***Seguimiento de las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.ª reunión (2007)***

En la discusión sobre el seguimiento de las conclusiones, la Oficina informó sobre el curso dado a las mismas, el impacto del marco estratégico del Programa de Empresas Sostenibles y las lecciones extraídas de la aplicación de ese marco <sup>45</sup>. El Consejo de Administración proporcionó orientaciones para avanzar en el enfoque de tres pilares del marco estratégico y responder con eficacia a la ingente demanda de apoyo técnico para la creación de empleo a través del desarrollo de empresas sostenibles por parte de los mandantes de los Estados Miembros. El Grupo de los Empleadores subrayó la importancia que revestían la existencia de un entorno propicio y el papel del gobierno en ese ámbito para el desarrollo de las empresas y la creación de empleo, en particular en la pequeña y mediana empresa, y acogió con satisfacción la metodología de evaluación que había preparado la Oficina. El Grupo de los Trabajadores pidió a la Oficina que el programa de desarrollo de empresas sostenibles se centrara más en la calidad de los empleos creados, incluidas las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Los gobiernos felicitaron a la Oficina por su labor y le comunicaron la necesidad de fortalecer la asistencia técnica relativa a la formación en materia de iniciativa empresarial, desarrollo de empresas y cooperativas. La Oficina agradeció las orientaciones proporcionadas y se comprometió a seguir celebrando consultas y conversaciones sobre determinadas cuestiones pendientes que habían planteado los grupos de empleadores y trabajadores.

### ***Conciliación del trabajo y la vida familiar***

En su discusión sobre las políticas empleadas para hacer frente al aumento de las tensiones entre la vida laboral y la vida familiar <sup>46</sup>, en particular en el contexto de la crisis, el Consejo de Administración destacó la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y el interés que revestía en relación con diversos objetivos sociales y económicos, como los pisos de protección social y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Reconoció la labor desempeñada por la Oficina en este ámbito y la complejidad del asunto. El Consejo de Administración puso de relieve el papel determinante del Estado en relación

<sup>45</sup> Documento GB.312/POL/3.

<sup>46</sup> Documento GB.312/POL/4.

---

con la adopción de un marco normativo propicio en ese ámbito, así como la importancia del diálogo social a la hora de aplicar políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar e impulsar prácticas congruentes en el lugar de trabajo. El Consejo de Administración hizo hincapié en que las intervenciones a favor de la conciliación del trabajo y la vida familiar también suscitaban interés con respecto al envejecimiento de las sociedades, la inseguridad económica, la imprevisibilidad de las horas de trabajo, los programas públicos de empleo y la infraestructura social en los países en desarrollo. La Oficina agradeció las orientaciones proporcionadas.

### ***Seguimiento de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo***

En marzo de 2012, el Consejo de Administración tomó nota del informe final de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que se celebró en Ginebra del 17 al 21 de octubre de 2011<sup>47</sup> y autorizó al Director General a publicar las conclusiones y el informe de la Reunión. El Consejo de Administración también pidió al Director General que, cuando preparase las propuestas para la futura labor de la Oficina sobre el tiempo de trabajo, se basara en las conclusiones de la Reunión.

### ***Seguimiento de la Recomendación sobre el VIH y el sida***

El Consejo de Administración aprobó la estrategia revisada para abordar la cuestión del VIH y el sida en el mundo del trabajo propuesta por la Oficina<sup>48</sup>. En esta estrategia revisada se toman en consideración las discusiones celebradas en anteriores reuniones del Consejo de Administración posteriormente a la adopción de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), así como las recomendaciones de la evaluación independiente de la estrategia de la OIT para hacer frente al VIH y al sida en el mundo del trabajo y los nuevos y decisivos acontecimientos que afectan a la capacidad de la Oficina de apoyar los esfuerzos de los mandantes por dar una respuesta eficaz al VIH a escala nacional. La estrategia revisada se articula en torno a siete grandes ejes: incorporar el VIH y el sida en los ámbitos de actuación de la OIT y los marcos mundiales para el desarrollo; centrarse en los países prioritarios; generar información verificable; mejorar las capacidades de los mandantes; ampliar las alianzas público-privadas; extender la protección social; y desarrollar una estrategia integral de comunicación. El Consejo de Administración pidió también al Director General que diera prioridad a los esfuerzos de movilización de recursos para apoyar su aplicación, de conformidad con la resolución relativa a la promoción y aplicación de la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010.

### ***Seguimiento de la aplicación de la estrategia de capacitación OIT/G-20***

La Oficina informó al Consejo de Administración sobre la labor que ha llevado a cabo con objeto de ampliar el alcance del marco conceptual y de políticas de la OIT relativo al desarrollo de las competencias profesionales necesarias para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo a través del trabajo realizado por

<sup>47</sup> Documento GB.313/POL/1.

<sup>48</sup> Documento GB.313./POL/2.

---

el G-20 <sup>49</sup>. La Oficina describió el seguimiento dado a las conclusiones conexas de la Conferencia relativas a la discusión recurrente sobre el empleo (reunión de 2010), que conducían a una cooperación más estrecha entre las organizaciones internacionales con objeto de ayudar a los países en desarrollo a fortalecer sus estrategias para adaptar las competencias profesionales al empleo, así como la propuesta de establecer una plataforma mundial público-privada de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo. El Consejo de Administración expresó su apoyo a la labor de la Oficina en este ámbito y proporcionó orientaciones en relación con una mayor divulgación, una cooperación más estrecha y la plataforma de intercambio de conocimientos propuesta con miras a aumentar la eficacia de la Oficina para prestar ayuda a los mandantes a escala nacional respecto de sus estrategias de desarrollo de las calificaciones para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.

## **18. Segmento de Diálogo Social**

En el Segmento de Diálogo Social del Consejo de Administración se abordaron todos los aspectos relativos a las reuniones sectoriales y técnicas y, en consonancia con la reciente reforma, también se trataron otras cuestiones de importancia, como la administración e inspección del trabajo.

### ***Trabajo decente en la cadena mundial de suministro de alimentos: un enfoque sectorial***

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración se centró en las decisiones en materia de políticas. Estudió la propuesta relativa a la elaboración de un programa multisectorial destinado a promover la seguridad alimentaria mediante el trabajo decente en los sectores económicos más importantes de la cadena mundial de suministro de alimentos y defendió la adopción de un enfoque sectorial del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro de alimentos <sup>50</sup>.

### ***Administración e inspección del trabajo: seguimiento de la discusión general que tuvo lugar en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo***

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración examinó y aprobó el plan de acción propuesto <sup>51</sup> para la Oficina en seguimiento de la resolución y las conclusiones relativas a la administración y la inspección del trabajo adoptadas en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011.

### ***Curso que ha de darse a las recomendaciones de las reuniones sectoriales y técnicas***

En 2011 se celebró un gran número de reuniones sectoriales y técnicas. El Consejo de Administración examinó con detenimiento el curso que había de darse a sus recomendaciones y consideró las discusiones mantenidas en dos simposios. A raíz de ello,

<sup>49</sup> Documento GB.313/POL/3.

<sup>50</sup> Documento GB.312/POL/7.

<sup>51</sup> Documento GB.312/POL/6.

---

el Consejo de Administración aprobó la publicación de dos directrices, un repertorio de recomendaciones prácticas y una publicación conjunta, y pidió a la Oficina que hiciera un seguimiento de las recomendaciones formuladas<sup>52</sup>. Con el fin de seguir simplificando su labor, en su reunión de marzo de 2012 el Consejo de Administración también consideró la posibilidad de introducir cambios en el modo en que las reuniones sectoriales y técnicas rinden informes al Consejo de Administración y su posterior seguimiento. La propuesta no se adoptó en vista de la importancia que tenían los resultados de las reuniones sectoriales y técnicas para los mandantes de la OIT, y en aras de mantener una gobernanza transparente y fuerte al respecto en el conjunto del Consejo de Administración.

### ***Foros de diálogo mundial: experiencia adquirida***

De cara a las futuras reuniones sectoriales, el Consejo de Administración también debatió, en sus reuniones de noviembre de 2011 y marzo de 2012, la experiencia adquirida desde la introducción de los foros de diálogo mundial en el marco del Programa de Actividades Sectoriales en 2007<sup>53</sup>. Esos dos debates exhaustivos dieron lugar a la adopción de propuestas encaminadas a normalizar y mejorar el formato de los foros de diálogo social con objeto de dar respuesta a las necesidades de los mandantes.

## **19. Segmento de Cooperación Técnica**

### ***Desarrollo de la capacidad de los mandantes en los Programas de Trabajo Decente por País y la cooperación técnica: seguimiento***

En noviembre de 2011 el Segmento de Cooperación Técnica examinó un documento<sup>54</sup> en el que se daba seguimiento a dos discusiones anteriores sobre el desarrollo de la capacidad de los mandantes en los Programas de Trabajo Decente por País y la cooperación técnica. En el documento se inventariaban las iniciativas de desarrollo de la capacidad en los Programas de Cooperación Técnica y los Programas de Trabajo Decente por País. Por lo general, los Miembros coincidían en que el inventario constituía un análisis útil que ponía de manifiesto en qué esferas el desarrollo de la capacidad de los mandantes estaba bien desarrollado y qué ámbitos se podían mejorar. El Consejo de Administración pidió a la Oficina que, en su reunión de noviembre de 2012, formulara propuestas para adaptar la estrategia de cooperación técnica vigente, con vistas a consolidar un enfoque más programático de la cooperación técnica y del desarrollo de la capacidad.

<sup>52</sup> Documento GB.313/POL/4/2.

<sup>53</sup> Documentos GB.312/POL/5 y GB.313/POL/4/1 (&Corr.).

<sup>54</sup> Documento GB.312/POL/9.

---

## **Cooperación técnica de la OIT y Programas de Trabajo Decente por País, 2009-2010**

El Segmento también examinó un informe en el que se proporcionaban detalles sobre el Programa de Cooperación Técnica de la OIT para el bienio <sup>55</sup>. Los Miembros señalaron la necesidad de extender la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, las asociaciones público-privadas y la movilización de recursos en el ámbito local; reseñar los esfuerzos que permitan asegurar una distribución más equitativa de los recursos entre los resultados definidos, dar más información sobre los resultados alcanzados en las regiones, afinar los indicadores de resultados, y proponer puntos para debate y decisión. Tomaron nota de la importancia de entablar una mejor comunicación con los donantes sobre la ejecución de los proyectos y de hacer participar a los mandantes en las evaluaciones.

### **Programa reforzado de cooperación técnica para los territorios árabes ocupados**

En referencia al fortalecimiento del programa de cooperación técnica para los territorios árabes ocupados, el Segmento examinó un documento sobre la cuestión <sup>56</sup> e invitó a la Oficina a que tuviera en cuenta las opiniones expresadas durante su discusión respecto de la necesidad de movilizar más recursos y de brindar más apoyo a las actividades de cooperación técnica en curso en el territorio palestino ocupado, así como de la necesidad de informar sobre dichos esfuerzos y del seguimiento de la reunión de donantes de noviembre de 2010.

### **Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: prioridades y programas de acción para la cooperación técnica relativa a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**

Se informó al Consejo de Administración de que se había debatido el Informe Global de 2011 sobre la discriminación, titulado *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue sin cumplirse*, con el que se concluía el tercer ciclo de informes globales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo <sup>57</sup>. En la discusión que se celebró a continuación se destacó la importancia de desarrollar la capacidad institucional de los mandantes para aplicar de forma efectiva el derecho fundamental de la no discriminación en el trabajo. El Consejo de Administración respaldó las esferas de acción prioritarias descritas en el documento, incluida la eliminación de la discriminación basada en el sexo, la discriminación por motivos raciales y étnicos, la discriminación basada en la condición de migrante, la discriminación de las personas con discapacidades y la discriminación de las personas que viven con el VIH y el sida. El Consejo de Administración también tomó nota de que en la reunión de junio de 2012 de la Conferencia se debatiría el punto recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo con miras a elaborar un plan de acción exhaustivo en el que se aborden los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo.

<sup>55</sup> Documento GB.312/POL/10.

<sup>56</sup> Documento GB.312/POL/11.

<sup>57</sup> Documento GB.312/POL/12.

---

## **Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular: el camino a seguir**

En su reunión de marzo de 2012, el Segmento de Cooperación Técnica examinó un documento<sup>58</sup> en el que se describían los esfuerzos desplegados por la OIT en el ámbito de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, así como la estrategia para el desarrollo futuro de dichas iniciativas. El Consejo de Administración aprobó la estrategia y pidió que se presentaran indicadores más precisos en su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012).

## **Perspectivas regionales de la cooperación técnica: la región de África**

El Consejo de Administración examinó un informe sobre la cooperación técnica en la región de África<sup>59</sup>, que era el primero de una serie de informes sobre la cooperación técnica en las regiones. Los Miembros acogieron con satisfacción este planteamiento, que se hacía eco de la demanda de disponer de más información regional. Con el fin de acelerar la aplicación del Programa de Trabajo Decente en África, tal como se solicitó en la duodécima Reunión Regional Africana, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que diseñara una estrategia regional de movilización de recursos.

## **20. Segmento de Empresas Multinacionales**

### **Informe del Grupo de Trabajo especial tripartito sobre el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales**

En noviembre de 2010, el Consejo de Administración instituyó un grupo de trabajo especial<sup>60</sup> encargado de examinar el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales con miras a definir posibles métodos de promoción. El presidente de la última reunión del grupo de trabajo especial presentó las recomendaciones de éste al Consejo de Administración<sup>61</sup>.

El Consejo de Administración adoptó las recomendaciones del Grupo de Trabajo, según figuraban en los párrafos 10 a 15 del informe anexo al documento GB.313/POL/9, y tomó nota de las recomendaciones contenidas en los párrafos 16 a 22 con miras a su examen y nueva discusión por el Consejo de Administración en su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012), conjuntamente con un plan operativo que había de proponer la Oficina con arreglo a lo indicado en el párrafo 6, *c*), y con sujeción a un nuevo examen de las repercusiones financieras derivadas de las actividades propuestas.

El Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparase para su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012), en consulta con los mandantes tripartitos, una propuesta de plan operativo para poner en práctica el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre las

<sup>58</sup> Documento GB.313/POL/7.

<sup>59</sup> Documento GB.313/POL/8.

<sup>60</sup> Documento GB.309/13, párrafo 28.

<sup>61</sup> El informe del Grupo de Trabajo especial tripartito consta en el documento GB.313/POL/9 (Rev.).

---

Empresas Multinacionales y las actividades de promoción especificadas sobre la base de las recomendaciones sometidas por el Grupo de Trabajo especial en esa reunión. Además, decidió volver a suspender, hasta su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012), la decisión adoptada en su 258.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1993) de realizar encuestas sobre el curso dado a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales cada cuatro años, a efectos de considerar la posibilidad de adoptar un plan operativo para el mecanismo de seguimiento.

### **III. Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo**

#### **21. Segmento de Cuestiones Jurídicas**

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

En el documento presentado a la 312.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración <sup>62</sup>, la Oficina informó de que había realizado considerablemente la campaña de ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, entre otras cosas mediante la creación de una página web dedicada a dicho Instrumento en la que se presentaban documentos de promoción.

Se había elaborado un nuevo folleto explicativo en inglés, francés, español, ruso, árabe y portugués, con preguntas y respuestas sobre el Instrumento de Enmienda de 1986. También se organizaron reuniones y eventos especiales con miras a promover la ratificación de esta enmienda durante la 100.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Decimosegunda Reunión Regional Africana y la Decimoquinta Reunión Regional de Asia y el Pacífico, y se envió una Nota Verbal con la lista de todos los Estados Miembros que habían ratificado el Instrumento a todas las misiones permanentes de los Estados Miembros de la OIT.

El Consejo de Administración tomó nota del informe sobre los progresos realizados, alentó a la Oficina a continuar promoviendo la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución, teniendo en cuenta las indicaciones proporcionadas en el transcurso de la discusión, y solicitó a la Oficina que le presentara información actualizada en su 313.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2012). Se alentó asimismo a la Oficina a considerar las nuevas propuestas emanadas de la discusión para presentarlas, según procediere, al Consejo de Administración, en una de sus reuniones futuras.

##### ***Cuestiones relativas a la representación de los delegados de los empleadores y de los trabajadores en la CIT: cómo corregir el desequilibrio en la composición tripartita de las delegaciones***

Esta cuestión ya se había examinado en la 307.<sup>a</sup> reunión <sup>63</sup> (marzo de 2010) y la 309.<sup>a</sup> reunión <sup>64</sup> (noviembre de 2010) del Consejo de Administración, a petición de la

<sup>62</sup> Documento GB.312/LILS/1.

<sup>63</sup> Documento GB.307/LILS/1.



---

Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia. En su 312.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2011), el Consejo de Administración fue informado de las medidas adoptadas por la Comisión de Verificación Poderes de la 100.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia con arreglo a su mandato general respecto de la composición de la Conferencia<sup>65</sup>. La Comisión de Verificación de Poderes había detectado varios gobiernos en cuyos poderes parecía existir un notable desequilibrio entre el número de consejeros gubernamentales acreditados y el número de consejeros tanto de empleadores como de trabajadores acreditados, y había invitado a dichos gobiernos a que facilitasen información sobre las razones del aparente desequilibrio en sus delegaciones. Las respuestas habían aportado información útil que arrojaba luz sobre algunas causas del desequilibrio observado en la composición tripartita de algunas delegaciones.

Tras una discusión al respecto, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que prosiguiera sus actividades de sensibilización con los gobiernos sobre la cuestión relativa al desequilibrio existente en la composición tripartita de las delegaciones a la Conferencia. Asimismo pidió a la Oficina que continuara examinando este asunto y que informara al Consejo de Administración sobre toda novedad pertinente, teniendo presente 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, en caso de que esta forma de proceder resultara justificada.

### ***Protección jurídica de la Organización Internacional del Trabajo en sus Estados Miembros, incluida la situación relativa a las prerrogativas e inmunidades***

El Consejo de Administración examinó la situación relativa a la protección jurídica de la OIT en los Estados Miembros, incluidas sus prerrogativas e inmunidades, así como las nuevas acciones propuestas en relación con las medidas destinadas a garantizar la protección jurídica cuando fuera necesario, como la concertación de un Acuerdo Marco de Cooperación permanente<sup>66</sup>. El Consejo de Administración reafirmó la importancia de la protección jurídica para la OIT en las relaciones que mantiene con los Estados Miembros y, en particular, las prerrogativas e inmunidades reconocidas en la Convención de 1947 sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados y el anexo I relativo a la OIT. Instó a los Estados Miembros que aún no lo hubieran hecho a adherirse a la Convención de 1947 y a aplicar su anexo I. Solicitó también a la Oficina que prosiguiera sus esfuerzos para promover la protección jurídica de la OIT mediante las medidas indicadas, y que informara periódicamente de la situación jurídica de que goza la OIT en los Estados Miembros, con vistas a adoptar medidas adicionales cuando fuere necesario. Asimismo, pidió que se llevara a cabo un análisis de la cuestión de las prerrogativas e inmunidades para los funcionarios de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y que se le sometieran propuestas al respecto.

<sup>64</sup> Documento GB.309/LILS/1.

<sup>65</sup> Documento GB.312/LILS/2.

<sup>66</sup> Documento GB.313/LILS/1.

---

## **Disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo**

El Consejo de Administración examinó esta cuestión en su 313.<sup>a</sup> reunión <sup>67</sup> (marzo de 2012) conforme a la sugerencia formulada por la Comisión de los Trabajadores Domésticos en la 100.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que se había mantenido una discusión sobre las disposiciones finales relativas a la entrada en vigor y la denuncia del proyecto de convenio. El Consejo de Administración examinó diferentes enfoques relativos a la forma de tratar las solicitudes de modificación de determinadas disposiciones finales. La mayoría convino en que esta cuestión no podía examinarse de forma aislada, sino que debería incluirse en la discusión más amplia sobre la política normativa. No se adoptó decisión alguna al respecto.

### **Reglamento del Comité Tripartito Especial constituido con arreglo al artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006**

En marzo de 2012, la Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo adoptó el Reglamento del Comité Tripartito Especial que se constituirá con arreglo al artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) <sup>68</sup>, con el fin de examinarlo de forma continuada. La Oficina preparó el Reglamento tras la celebración de dos reuniones del Comité Tripartito Preparatorio para el MLC, 2006, que tuvieron lugar en septiembre de 2010 y diciembre de 2011 y que fueron escenario de debates muy amplios. Se preparó una Nota introductoria al Reglamento a la luz de esos debates, con el fin de facilitar a los futuros miembros del Comité MLC información completa sobre los procedimientos y las prácticas de la OIT. En esta Nota introductoria se ofrecen orientaciones sobre la práctica de interpretar o aplicar disposiciones similares a otros reglamentos de la OIT elaborados por diversos órganos de la Organización, o sobre los criterios según los cuales se preparó y adoptó el presente Reglamento.

El Consejo de Administración expresó su agradecimiento a los Estados Miembros que ya habían ratificado el MLC, 2006, e invitó a todos los demás Estados Miembros a que acelerasen sus procesos nacionales de ratificación.

## **22. Segmento de las Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos**

### **Informe y resultado de la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)**

En su 312.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2011), el Consejo de Administración decidió autorizar al Director General a que comunicase el informe de la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982

<sup>67</sup> Documento GB.313/LILS/2.

<sup>68</sup> Documento GB313./LILS/3.

---

(núm. 166) <sup>69</sup> a los gobiernos de los Estados Miembros, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, y a las organizaciones internacionales no gubernamentales interesadas. El Consejo de Administración solicitó además al Director General que, al elaborar las propuestas para la labor futura de la Oficina, tuviera presentes las cuestiones planteadas en el informe final de la Reunión tripartita de expertos <sup>70</sup>, y que, en este caso específico, tuviera en cuenta el Documento final de la Reunión tripartita de expertos adoptado por los expertos gubernamentales y los expertos trabajadores a que se hacía referencia en el párrafo 127 del informe final, y el Documento final adoptado por los expertos empleadores a que se hacía referencia en los párrafos 118 y 119 del citado informe, así como la discusión mantenida en la Sección LILS del Consejo de Administración, en su reunión de noviembre de 2011.

***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***

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración examinó un documento <sup>71</sup> en el que se presentaba un resumen de las conclusiones y recomendaciones del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART) en un caso relativo al diálogo en curso con el Gobierno y las organizaciones de docentes del Japón. El Consejo de Administración decidió tomar nota de la situación y de las conclusiones expuestas en el informe intermedio del CEART, así como de las recomendaciones contenidas en el párrafo 17 de dicho informe, y autorizar al Director General a comunicar el informe del CEART al Gobierno del Japón, al ZENKYO, al JTU, así como a otras organizaciones representativas de docentes del Japón, y a invitarles a que adoptasen las medidas de seguimiento necesarias, según se recomendaba en el informe.

#### **IV. Sección de Programa, Presupuesto y Administración**

##### **23. Segmento de Programa, Presupuesto y Administración**

###### ***Utilización de la Cuenta de Programas Especiales***

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración decidió autorizar la utilización de 4,2 millones de dólares de los Estados Unidos con cargo a la Cuenta de Programas Especiales para financiar: i) el seguimiento de las resoluciones adoptadas en la reunión de 2011 de la Conferencia relativas a la protección social; la administración del trabajo y la inspección del trabajo y las trabajadoras y los trabajadores domésticos; ii) la respuesta a solicitudes de apoyo técnico en materia de competencias profesionales para el empleo, plataforma de intercambio de conocimientos, empleo e inversión en infraestructura, y

<sup>69</sup> Documento GB.303/LILS/6.

<sup>70</sup> Documento TMEE/C.158-R.166/2011/2.

<sup>71</sup> Documento GB.312/LILS/7.

---

aumento de la productividad, salarios y negociación colectiva; y iii) el trabajo decente para los jóvenes <sup>72</sup>.

### ***Cuestiones relacionadas con las construcciones: información actualizada sobre el proyecto de renovación de la sede***

En noviembre de 2011 y marzo de 2012, el Consejo de Administración examinó y debatió ciertos informes sobre el avance del proyecto de renovación del edificio de la sede <sup>73</sup>. En marzo de 2012, el Consejo de Administración aprobó la propuesta de no construir un edificio prefabricado temporal para utilizarlo como local provisional durante la renovación del edificio de la sede, siempre y cuando el proyecto se ajustase al presupuesto y los plazos previstos en un principio.

### ***Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones***

En noviembre de 2011, se sometieron al Consejo de Administración informes sobre los progresos alcanzados en relación con la ejecución de proyectos de infraestructura de tecnologías de la información que habían sido aprobados previamente por el Consejo de Administración <sup>74</sup> así como en relación con la implantación de IRIS en las oficinas exteriores <sup>75</sup>.

### ***Otras cuestiones financieras***

En noviembre de 2011, se sometió al Consejo de Administración un informe sobre la marcha de las labores del Comité de Control del Gasto <sup>76</sup>. La Oficina informó al Consejo de Administración de que el próximo informe sobre la materia se presentaría en la 316.ª reunión del Consejo de Administración, en noviembre de 2012. En dicho informe se facilitaría información sobre las medidas concretas que se hubiesen aplicado y sobre los ahorros que se hubiesen obtenido hasta la fecha gracias a dichas medidas.

### ***Aplicación del programa de la OIT en 2010-2011***

En marzo de 2012, se sometió al Consejo de Administración un informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2010-2011 <sup>77</sup> y éste solicitó a la Oficina que continuara examinando sus procedimientos de medición y presentación de la información y que se asegurara de que, en los informes futuros sobre la aplicación del programa, se formularan recomendaciones más claras sobre la manera en que se podrían mejorar, formular y presentar el seguimiento y la evaluación de los logros para que los miembros del Consejo de Administración pudiesen centrar sus esfuerzos en los progresos alcanzados

<sup>72</sup> Documento GB.312/PFA/2.

<sup>73</sup> Documentos GB.312/PFA/5 (&Corr.) y GB.313/PFA/3/2.

<sup>74</sup> Documento GB.312/PFA/6/1.

<sup>75</sup> Documento GB.312/PFA/6/2.

<sup>76</sup> Documento GB.312/PFA/7/1 (Rev.).

<sup>77</sup> Documento GB.313/PFA/1.

---

con respecto a mediciones del rendimiento clave y significativas, incluidos los resultados y las mediciones cualitativas.

## **24. Segmento de Auditoría y Control**

### ***Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC)***

En noviembre de 2011, se sometió al Consejo de Administración un informe sobre el examen del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) <sup>78</sup>. El Consejo de Administración decidió establecer el IOAC como órgano consultivo permanente que rinde informe al Consejo de Administración, ampliar el mandato de los cinco miembros actuales del IOAC hasta el 16 de noviembre de 2012 con arreglo a las modalidades y condiciones vigentes aprobadas por el Consejo de Administración en su 300.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2007), y pedir al Director General que continuara facilitando las consultas oficiosas con miras a formular propuestas sobre la revisión del mandato del IOAC, a más tardar en la 315.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2012).

En marzo de 2012, se sometió a la consideración del Consejo de Administración el cuarto informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente <sup>79</sup>. El Consejo de Administración examinó también el informe del Auditor Interno Jefe para 2011 <sup>80</sup> y el informe sobre el curso dado por la Oficina al informe del Auditor Interno Jefe para 2010 <sup>81</sup>.

### ***Composición y proceso de selección propuestos para el IOAC***

En marzo de 2012, el Consejo de Administración aprobó la composición y el proceso de selección de los miembros del IOAC y solicitó al Director General que iniciara el proceso de selección para que el Consejo de Administración pudiera proceder al nombramiento de los miembros del Comité en su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012) <sup>82</sup>.

### ***Informe de evaluación anual de 2010-2011***

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración confirmó las prioridades para el programa de trabajo de evaluación <sup>83</sup>. Como había solicitado el Consejo de Administración en noviembre de 2011, la Oficina presentó a la reunión de marzo de 2012 un documento que contenía recomendaciones sobre la forma de dar curso a las propuestas y a las próximas etapas previstas, incluida la incorporación de la evaluación de impacto como parte de los informes que servían de base para las discusiones recurrentes <sup>84</sup>. El Consejo de

<sup>78</sup> Documento GB.312/PFA/10.

<sup>79</sup> Documento GB.313/PFA/6/1 (Rev.).

<sup>80</sup> Documento GB.313/PFA/5.

<sup>81</sup> Documento GB.313/PFA/4.

<sup>82</sup> Documento GB.313/PFA/6/2 (Rev.).

<sup>83</sup> Documento GB.312/PFA/8.

<sup>84</sup> Documento GB.313/PFA/7/1.

---

Administración adoptó el plan de acción propuesto para la aplicación de las recomendaciones y sugerencias señaladas en el informe de evaluación anual de 2010-2011.

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración examinó un informe sobre las evaluaciones de alto nivel de las estrategias y los Programas de Trabajo Decente por País<sup>85</sup>. El Consejo de Administración solicitó al Director General que tuviera en cuenta las constataciones, recomendaciones y enseñanzas extraídas de las evaluaciones independientes.

## **25. Segmento de Personal**

### ***Enmiendas al Estatuto del Personal***

En noviembre de 2011, el Consejo de Administración aprobó un aumento de la escala de sueldos básicos y los incrementos consiguientes de los pagos por separación del servicio para el personal de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores, y autorizó al Director General a aplicar ese incremento en la OIT, mediante enmiendas al Estatuto del Personal, a reserva de su aprobación por la Asamblea General. Asimismo, decidió que en el futuro la Oficina le informaría sobre las cuestiones relativas al sistema común y las consiguientes enmiendas al Estatuto del Personal una vez al año, por lo general en su reunión de primavera<sup>86</sup>. El Consejo de Administración aprobó una enmienda al artículo 14.7 del Estatuto del Personal en cumplimiento de esa decisión.

En marzo de 2012, el Consejo de Administración decidió aplazar a su 316.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2012) la adopción de una decisión sobre las enmiendas al Estatuto del Personal que se habían propuesto en el contexto del proceso de mediación iniciado en 2011 entre la Administración y el Sindicato del Personal<sup>87</sup>.

### ***Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: composición del Tribunal***

En marzo de 2012, el Consejo de Administración recomendó a la Conferencia Internacional de Trabajo que, en su 101.<sup>a</sup> reunión, transmitiese su profundo agradecimiento a la Sra. Gaudron por los valiosos servicios que había prestado en calidad de jueza y de Presidenta del Tribunal y que expresase su pesar por la dimisión de la Sra. D'Auvergne. Asimismo, recomendó que se renovase el mandato del Sr. Ba (Senegal), del Sr. Barbagallo (Italia) y de la Sra. Hansen (Canadá), por un período de tres años en cada caso, y que se nombrase al Honorable Sr. Michael Francis Moore (Australia) para un mandato de tres años. Además, decidió delegar en su Mesa, con carácter excepcional, la facultad para proponer directamente a la Conferencia Internacional del Trabajo la designación de un nuevo candidato de la región de América Latina y el Caribe, previa consulta con el Director General antes del mes de junio de 2012<sup>88</sup>.

<sup>85</sup> Documento GB.312/PFA/9.

<sup>86</sup> Documento GB.312/PFA/13.

<sup>87</sup> Documentos GB.313/PFA/10/1 y GB.313/INF/7.

<sup>88</sup> Documento GB.313/PFA/9.

---

## V. Sección de Alto Nivel

### 26. Segmento de Políticas Estratégicas

#### ***Coherencia de las políticas en el sistema multilateral***

Recordando la declaración sobre la coherencia de las políticas pronunciada en la sesión de clausura de la 100.<sup>a</sup> reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Segmento de Políticas Estratégicas de la 312.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2011) brindó la oportunidad de dar seguimiento a la solicitud de la declaración de mantener debates sustantivos sobre la coherencia de las políticas y una mayor cooperación dentro del sistema multilateral.

En el examen del documento presentado <sup>89</sup>, algunos miembros del Consejo de Administración solicitaron que se facilitase información más detallada en relación con el marco general para promover la coherencia de las políticas, en particular en lo que respectaba a las Naciones Unidas. Se reiteró la urgente necesidad de lograr coherencia entre las políticas, pero se reconoció que las cuestiones eran complejas y que era necesario adoptar un planteamiento a largo plazo. Se sostuvo de forma generalizada que era necesario establecer prioridades a la hora de entablar relaciones de colaboración y que el tripartismo de la OIT debía desempeñar una importante función. La coordinación a nivel de los países era un tema común y muchos oradores señalaron la importancia de la integración continua de los Programas de Trabajo Decente por País en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Por último, se mencionó la necesidad de centrarse en cuestiones normativas, como la función de las normas en las actividades de la OIT relacionadas con el crecimiento, la erradicación de la pobreza y la integración social. Muchos oradores destacaron la posible función que podía desempeñar la OIT en el Grupo de Trabajo del G-20 sobre el empleo como una importante oportunidad para lograr este objetivo.

### 27. Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización

#### ***¿Un empeoramiento de la situación? Evolución reciente y perspectivas actuales del empleo y la dimensión social de la globalización***

En la 312.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, el Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización examinó un documento <sup>90</sup> sobre la evolución reciente y las perspectivas actuales del empleo y la dimensión social de la globalización. El Sr. Lázló Andor, Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, se dirigió al Grupo de Trabajo para abordar las dimensiones europeas del deterioro de la situación económica y la forma en que estaba respondiendo a la Unión Europea.

En el debate que tuvo lugar a continuación, muchos delegados manifestaron su grave preocupación ante las perspectivas del empleo y las condiciones sociales y laborales. Se hizo referencia a la disparidad de las experiencias, ya que algunos países habían logrado

<sup>89</sup> Documento GB.312/HL/1.

<sup>90</sup> Documento GB.312/WP/SDG/1.

---

mantener un buen ritmo de crecimiento, al menos hasta finales de 2011. Muchos oradores señalaron que la máxima prioridad en materia de políticas era combatir el desempleo elevado y creciente de los jóvenes y el desempleo de larga duración. Muchos oradores consideraban que el período previo a la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2012, la Cumbre del G-20 que se celebraría en México en 2012 y otras importantes oportunidades para reforzar la coordinación de las políticas a nivel internacional eran determinantes para evitar un estancamiento prolongado o, incluso algo más grave, una recesión de doble caída.

### ***Cómo evitar el repunte de la crisis: el papel de la OIT***

Las labores de la Sección de Alto Nivel de la 313.ª reunión del Consejo de Administración se desarrollaban como en el Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización. En dicha sección se presentó un documento <sup>91</sup> en el que se examinaban las perspectivas económicas y de empleo mundiales así como las posibilidades de seguir promoviendo el Pacto Mundial para el Empleo. En su intervención, el profesor Ian Goldin, Director de Oxford Martin School, abordó la cuestión del desafío de lograr que la globalización redunde en beneficio del desarrollo económico y la reducción de la pobreza habida cuenta de las crecientes desigualdades y los riesgos sistémicos de un mundo cada vez más interconectado.

En la discusión hubo varios puntos de convergencia. En primer lugar, todos estaban de acuerdo en que la crisis estaba lejos de haber terminado y estaba afectando a todos los países. Los trabajadores sin protección, las pequeñas empresas y los pobres eran los que más sufrían. En segundo lugar, el Pacto Mundial para el Empleo seguía siendo pertinente para brindar las orientaciones necesarias y las experiencias de los países ponían de manifiesto que muchas de las políticas nacionales de respuesta a la crisis se habían inspirado en el Pacto. En tercer lugar, el diálogo sobre políticas y la articulación coherente de las inversiones, el comercio, las finanzas y las políticas laborales eran ingredientes del éxito a nivel nacional e internacional. En cuarto lugar, existía una inquietud común respecto de los acontecimientos en la zona del euro y de su incidencia en las normas sociales, dentro y fuera de Europa. Por último, la imposición de gravámenes a las transacciones financieras suscitaba opiniones divergentes, pero había una verdadera necesidad de que el sistema financiero estuviese más al servicio de la economía real y, posiblemente, este tema merecía ser objeto de una discusión aparte.

## **VI. Conclusión**

En el presente texto, que someto a la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para su información, se exponen de forma sucinta las medidas adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT durante mi mandato como Presidente de dicho órgano, de junio de 2011 a junio de 2012.

*(Firmado)* Sr. G. Vines  
Presidente

<sup>91</sup> Documento GB.313/HL/1.



---

## ÍNDICE

	<i>Página</i>
I. Sección Institucional.....	1
1. Fecha de clausura de la 101. <sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (mayo-junio de 2012).....	1
2. Órdenes del día de las 101. <sup>a</sup> , 102. <sup>a</sup> y 103. <sup>a</sup> reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	2
3. Ciclo de discusiones recurrentes en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 hasta 2016.....	2
4. Cuestiones planteadas en la 100. <sup>a</sup> reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo: seguimiento de la adopción por la Conferencia de la Resolución sobre las medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo .....	3
5. Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo .....	4
6. Reforma del Consejo de Administración de la OIT y de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	4
7. Informe y conclusiones de la 12. <sup>a</sup> Reunión Regional Africana (Johannesburgo, 11 a 14 de octubre de 2011) .....	6
8. Informe y conclusiones de la 15. <sup>a</sup> Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Kyoto, 4 a 7 de diciembre de 2011) .....	6
9. Acontecimientos relacionados con la cuestión de la observancia por el Gobierno de Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) .....	7
10. Queja relativa al incumplimiento por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 99. <sup>a</sup> reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT .....	10
11. Informes del Comité de Libertad Sindical (360. <sup>o</sup> , 361. <sup>er</sup> , 362. <sup>o</sup> y 363. <sup>er</sup> informes).....	10
12. Misión tripartita de alto nivel a la República Bolivariana de Venezuela ....	11
13. Informe de la 73. <sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín.....	11
14. Progresos alcanzados en la aplicación de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la CIT .....	11
15. Cuestiones tratadas en los informes del Director General.....	12
16. Cuestiones tratadas en los informes de la Mesa del Consejo de Administración .....	14

---

II.	Sección de Formulación de Políticas .....	17
17.	Segmento de Empleo y Protección Social .....	17
18.	Segmento de Diálogo Social.....	20
19.	Segmento de Cooperación Técnica .....	21
20.	Segmento de Empresas Multinacionales .....	23
III.	Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo .....	24
21.	Segmento de Cuestiones Jurídicas.....	24
22.	Segmento de las Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos .....	26
IV.	Sección de Programa, Presupuesto y Administración .....	27
23.	Segmento de Programa, Presupuesto y Administración .....	27
24.	Segmento de Auditoría y Control .....	29
25.	Segmento de Personal.....	30
V.	Sección de Alto Nivel .....	31
26.	Segmento de Políticas Estratégicas .....	31
27.	Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización .....	31
VI.	Conclusión .....	32

.....  
 • Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto  
 • ambiental de las actividades de la OIT y contribuir a la neutralidad climática. Se ruega a los delegados y a los  
 • observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir  
 • copias adicionales. Todos los documentos de la CIT se pueden obtener en línea en la dirección [www.ilo.org](http://www.ilo.org).  
 • .....