

Consejo de Administración

337.ª reunión, Ginebra, 24 de octubre – 7 de noviembre de 2019

GB.337/LILS/PV

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

LILS

ACTAS

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Índice

| | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos..... | 1 |
| Primer punto del orden del día | |
| La iniciativa relativa a las normas: informe de la quinta reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Ginebra, 23-27 de septiembre de 2019)..... | 1 |
| Informe de la Mesa, con arreglo al párrafo 17 del mandato del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (documento GB.337/LILS/1)..... | 1 |
| Segundo punto del orden del día | |
| Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2021 (documento GB.337/LILS/2)..... | 10 |

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Primer punto del orden del día

La iniciativa relativa a las normas: informe de la quinta reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas

(Ginebra, 23-27 de septiembre de 2019)

Informe de la Mesa, con arreglo al párrafo 17 del mandato del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas

(documento [GB.337/LILS/1](#))

1. *El Presidente del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN)* presenta el informe de la Mesa del GTT del MEN y señala que todos sus miembros fueron conscientes de la importancia que reviste su mandato en el año del centenario. Explica que las discusiones mantenidas en la reunión fueron estimulantes y que el resultado satisfactorio que obtuvieron pone de relieve la determinación de todos sus miembros por alcanzar el consenso. Da las gracias en particular a las Vicepresidentas empleadora y trabajadora, y a sus homólogos gubernamentales por el papel que desempeñaron.
2. El orador dice que el GTT del MEN propuso que se aplicaran paquetes de medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos con respecto a ocho instrumentos sobre política de empleo. Recuerda que la labor del Grupo de Trabajo, según lo establecido por el Consejo de Administración, no sólo consiste en mirar al pasado, sino también al futuro, con el fin de proyectar actividades para alentar la ratificación de instrumentos actualizados e identificar ámbitos sobre los que se podrían elaborar nuevas normas. Llama la atención sobre el hecho de que el GTT del MEN está de acuerdo en que se debería dar efecto a las decisiones anteriores del Consejo de Administración en las que se pedía a la Oficina que preparara propuestas con vistas a la inscripción de puntos normativos relativos a los riesgos biológicos, la ergonomía y la manipulación manual, los riesgos químicos, y la protección de la maquinaria. El GTT del MEN ha brindado orientaciones que la Oficina debería tener en cuenta al formular tales propuestas de puntos normativos, y ha recomendado que éstas sean examinadas en la 338.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020), con miras a su inscripción en futuros órdenes del día de la Conferencia Internacional del Trabajo.
3. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala la importancia que revisten las recomendaciones del GTT del MEN con respecto a la adopción de medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos. A su Grupo le sigue preocupando que se deroguen convenios que están en vigor en Estados Miembros sin que se hayan ratificado los convenios más modernos porque ello podría generar en la práctica lagunas de protección jurídica. Por tal motivo, la oradora reitera que es necesario adoptar medidas activas con miras a la ratificación de los instrumentos, lo que incluye la organización de campañas proactivas y dotadas de recursos suficientes, a fin de que los Estados Miembros replacen sus ratificaciones de convenios superados por ratificaciones de los convenios actualizados correspondientes. El éxito de la campaña de ratificación llevada a cabo en el marco del centenario demostró que esto es posible.

4. Asimismo, destaca que es necesario asignar recursos a la Oficina para que pueda aplicar todas las recomendaciones del GTT del MEN, que han sido numerosas en los últimos cinco años. Pone también de relieve la importancia que reviste la aplicación efectiva de las recomendaciones relativas a la adopción de medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos, que deberían considerarse como parte de un conjunto de elementos interrelacionados, complementarios y que se refuerzan mutuamente.
5. La oradora reafirma que el Grupo de los Trabajadores sigue siendo reacio a establecer fechas fijas para la derogación o el retiro de convenios mientras siga habiendo Estados Miembros vinculados a estos instrumentos que no hayan ratificado los convenios actualizados correspondientes. En el caso del Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2), sería necesario ratificar otros tres instrumentos para subsanar las lagunas de protección que se generarían como resultado de su derogación. Ratificar un instrumento no es un proceso sencillo, pues exige la celebración de negociaciones tripartitas prolongadas y un compromiso a nivel nacional. Del mismo modo, la derogación o el retiro del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96), que continúa aportando protección a los trabajadores en algunos Estados Miembros, suscita inquietudes similares.
6. Por otra parte, la oradora toma nota de que el seguimiento de las recomendaciones consensuadas sobre la posible elaboración de normas con respecto a cuatro temas relativos a la seguridad y salud en el trabajo (SST) fue objeto de debate durante tres años consecutivos. La recomendación de pedir a la Oficina que empiece a preparar propuestas para establecer posibles puntos normativos sobre cuatro temas relacionados con la SST debe tratarse como una prioridad institucional. Su Grupo aguarda con interés el debate en torno a tales propuestas durante la 338.^a reunión (marzo de 2020) del Consejo de Administración, con el fin de acordar un calendario para su inscripción, tan pronto como sea posible, en el orden del día de la Conferencia. Su Grupo medirá el éxito del GTT del MEN en función de su capacidad para presentar nuevas normas en los casos en que se hayan detectado lagunas, así como de los esfuerzos que despliegue para evitar que se generen lagunas a raíz de la derogación o del retiro de normas. La oradora dice que su Grupo puede apoyar el proyecto de decisión que figura en el párrafo 5 del documento de referencia.
7. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* toma nota de que en los documentos preparatorios de la Oficina no se incluía información substantiva sobre dos de los instrumentos objeto de examen: la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83), y la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188). El orador confía en que, más adelante, la Oficina aporte información completa sobre todos los instrumentos examinados. Del mismo modo, el GTT del MEN debería elaborar en el futuro informes más detallados que permitan comprender mejor los puntos de vista y los argumentos expuestos en sus deliberaciones.
8. El orador indica que el Grupo de los Empleadores concede gran importancia al examen del corpus de normas internacionales del trabajo de la OIT y a la labor del GTT del MEN, que es uno de los pilares de la OIT. Subraya la importancia del GTT del MEN para la política normativa, y considera que es esencial comprender mejor el conjunto de normas y lecciones extraídas de las actividades normativas anteriores, con miras a asegurar que el sistema normativo de la OIT conserve su pertinencia y dé respuesta a las necesidades actuales y futuras. Recuerda que el GTT del MEN está compuesto por ocho representantes de los empleadores, ocho representantes de los trabajadores y 16 representantes gubernamentales (que en algunos casos no son miembros del Consejo de Administración), y que este Grupo de Trabajo sólo puede formular recomendaciones para que el Consejo de Administración las examine de manera autónoma.

9. El orador está de acuerdo en que la Oficina debería iniciar la preparación de propuestas de posibles puntos normativos relativos a los riesgos biológicos, la ergonomía y la manipulación manual, los riesgos químicos y la protección de la maquinaria, que serán examinadas en la 338.^a (marzo de 2020) reunión del Consejo de Administración. La decisión de principio sobre la elaboración de normas fue tomada ya por el Consejo de Administración en su reunión de octubre-noviembre de 2017, y lo que queda por resolver ahora es cómo enfocar este proceso normativo. El GTT del MEN recomendó adoptar un enfoque de integración temática porque considera que sería la mejor forma de orientar su preparación. El Grupo de los Empleadores expresa su marcada preferencia por la adopción de un instrumento integrado sobre los riesgos de la SST en general, que podría complementarse con orientaciones técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y otros instrumentos de orientación más detallados. En opinión de su Grupo, optar por un instrumento integrado — por ejemplo, un protocolo o una recomendación que complemente el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) — contribuiría a resolver la situación actual de dispersión de los instrumentos relativos a la SST, a lograr un mayor nivel de ratificación y a mejorar su aplicación. Por consiguiente, su Grupo espera que el documento que se prepare para examen en la 338.^a reunión del Consejo de Administración abarque todas las opciones de elaboración de normas siguiendo un enfoque de integración temática, y que incluya la elaboración de un instrumento integrado relativo a los riesgos de SST en general. De ser así, su Grupo estaría en condiciones de apoyar la adopción del apartado *a)* del proyecto de decisión.
10. En lo tocante al apartado *c)*, el orador afirma que el Convenio núm. 2, a pesar de ser un instrumento superado, sigue en vigor en 54 países. De hecho, registra más ratificaciones que los tres instrumentos más modernos sobre el mismo tema: el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), y el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160). Una posible razón es que se trata de un texto breve, sencillo y claro, y permite una aplicación flexible. Otra posible razón es que este instrumento, en apenas tres disposiciones sustantivas, aborda todas las cuestiones más importantes relativas al desempleo de forma integrada e integral. Utiliza un enfoque que podría ser positivo en el futuro proceso normativo. El examen del GTT del MEN arrojó luz sobre la aplicación de las partes superadas de algunas disposiciones del Convenio, en particular con respecto al requisito establecido en el artículo 1 de que los Estados Miembros que ratifiquen el Convenio han de comunicar a la OIT datos sobre el desempleo, a intervalos lo más cortos posible, que no deberán exceder de tres meses. El orador toma nota de que, si bien el formulario de memoria permanece sin cambios, dicho requisito ya no es objeto de control, y hace hincapié en que toda decisión relativa al procedimiento de control debería ser adoptada por el Consejo de Administración, y no por la Oficina. Pide a la Oficina que aclare cuál es su práctica actual y que comunique sistemáticamente al Consejo de Administración las disposiciones contenidas en convenios que, por haber dejado de ser considerados como pertinentes por la Oficina, no son objeto de control, de modo que el Consejo de Administración pueda tomar la decisión de hacer las adaptaciones que procedan en los formularios de memoria correspondientes. Adaptar estos formularios de memoria es una medida provisional importante para mantener actualizado el conjunto de las normas internacionales del trabajo.
11. Su Grupo considera que los instrumentos superados deberían ser derogados o retirados sin dilación. Explica que el GTT del MEN ha decidido integrar un punto relativo a la derogación del Convenio núm. 96 en el orden del día de la Conferencia de 2030 y evaluar el seguimiento del Convenio núm. 2 por la Oficina en 2026, con el propósito de decidir entonces cuál sería la fecha adecuada para que la Conferencia considere su derogación o su retiro. Para su Grupo no es lógico aplazar a una fecha tan lejana las decisiones relativas a la derogación de estos instrumentos superados. Tampoco le parece lógico afirmar que los convenios no se pueden derogar porque sin convenios no hay protección jurídica, dado que los convenios superados ya no pueden proporcionar una protección ni suficiente ni pertinente. Además, la derogación

de un convenio no impide la aplicación de la legislación nacional. La OIT no puede abordar el futuro del trabajo y aferrarse a la vez a instrumentos superados que no son apropiados para la finalidad perseguida. Su Grupo propone, por tanto, que se modifiquen los apartados e) y f), ii), de manera que en ellos se establezca que en 2021 deberían tomarse decisiones relativas a la derogación o al retiro de dichos instrumentos.

12. El orador está de acuerdo con la solicitud formulada en el apartado d), pues considera que ello ayudará a los Estados Miembros a aplicar la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189). Promover la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles es un componente importante del enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que se pone de relieve en la Declaración del Centenario. La Oficina debería desarrollar sistemáticamente materiales complementarios de índole no normativa en relación con los convenios y las recomendaciones, a fin de dar más visibilidad a las normas internacionales del trabajo y de facilitar su aplicación. La adopción de cualquier nuevo convenio o recomendación debería ir acompañada automáticamente por un proceso de preparación y actualización constante de material de asesoramiento práctico, realizado en consulta con Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).
13. *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, una representante del Gobierno de México hace énfasis en que la labor del GTT del MEN es fundamental para asegurar que la OIT disponga de un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo que respondan a la evolución del mundo laboral, a fin de proteger a los trabajadores y de tener en consideración las necesidades de las empresas sostenibles. Toma nota de las amplias discusiones mantenidas por el GTT del MEN con respecto a la modalidad de las normas, la revisión y la enmienda de las normas vigentes, el proceso de elaboración de normas y la promoción de su ratificación y de su aplicación. Su Grupo subraya que el Consejo de Administración sacará provecho de los conocimientos adquiridos gracias al examen riguroso de las normas efectuado por el GTT del MEN. El proceso de elaboración de normas debería asegurar una composición tripartita, una gestión del tiempo y una relación costo-eficacia adecuadas. Su Grupo apoya las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN y convenidas por consenso, e insta a la Oficina a que adopte las medidas con plazos definidos que sean necesarias.
14. *Hablando en nombre del Grupo de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, una representante del Gobierno del Uruguay dice que los resultados de la quinta reunión del GTT del MEN reflejan la realidad del mundo laboral y la situación actual de las normas internacionales del trabajo que están siendo examinadas. Debido al alto porcentaje de ratificaciones de las normas internacionales del trabajo en su región, para su grupo resulta prioritario contar con un corpus claro, sólido y actualizado de normas. Explica que la ratificación de un nuevo convenio implica decisiones trascendentales en cada país, como la implementación de nuevas medidas legislativas o el fortalecimiento de las ya existentes, lo cual a menudo representa desafíos prácticos y un mayor volumen de trabajo para los ministerios de trabajo. La existencia de lagunas, la falta de claridad o el uso inadecuado de los procedimientos de los órganos de control pueden dar lugar a nuevas quejas y desalentar a los Estados Miembros a la hora de ratificar los nuevos instrumentos. Su grupo resalta que las normas internacionales del trabajo han permitido garantizar el trabajo decente y las empresas sostenibles en los países. El GTT del MEN debería continuar realizando su importante labor, y la OIT, bajo la orientación del Consejo de Administración, debería aplicar sus recomendaciones. La oradora toma nota con satisfacción de que el Convenio núm. 88, que fue adoptado en 1948, fue clasificado en la lista de instrumentos actualizados, lo cual demuestra que las normas internacionales del trabajo siguen siendo pertinentes, pese a los cambios tecnológicos que están transformando el mundo del trabajo. Su grupo está de acuerdo con la clasificación de los instrumentos examinados en la reunión. Además, valora con interés las recomendaciones en torno a las medidas de seguimiento que implican el

desarrollo de actividades prácticas con plazos definidos, y la disposición relativa a la asistencia técnica en el contexto del Convenio núm. 88 y de las Recomendaciones núms. 83 y 189, que son acordes con la Declaración del Centenario. Su grupo hace un llamamiento en favor de la congruencia en el enfoque que la OIT aplica a la SST, que es uno de los derechos en el trabajo más importantes. Los instrumentos deberían estar orientados a la prevención y ser actualizados regularmente. Señala que la adopción de decisiones tripartitas en este ámbito requiere una comprensión amplia de las cuestiones y la complementariedad de los resultados de las iniciativas, e indica que, por este motivo, las propuestas relativas a posibles puntos normativos deberían tomar en consideración las recomendaciones del GTT del MEN. Su grupo respalda el proyecto de decisión.

15. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán señala que el GTT del MEN es un pilar fundamental de la labor normativa de la OIT. Su grupo toma nota de las recomendaciones formuladas en la quinta reunión del GTT del MEN, y pide a la Oficina a que adopte las medidas de seguimiento necesarias. El ASPAG apoya las recomendaciones de inscribir el retiro del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34), en el orden del día de la reunión de 2021 de la Conferencia, y la derogación o el retiro del Convenio núm. 96 en el orden del día de la reunión de 2030 de la Conferencia. Dado que existen instrumentos modernos que abarcan las disposiciones del Convenio núm. 2, su grupo considera que es un instrumento superado.
16. Su grupo acoge con satisfacción los paquetes de medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos, en particular las campañas de promoción y el asesoramiento técnico para la ratificación de convenios actualizados, la elaboración de herramientas y la compilación de buenas prácticas en relación con los servicios públicos de empleo y las actividades de orientación en materia de promoción de la creación de empleo y el trabajo decente en las pymes, y la creación de un entorno propicio para las pymes sostenibles. Los avances tecnológicos, inclusive en los ámbitos de la nanotecnología y la robótica, exigen el establecimiento de nuevas disposiciones y repertorios de recomendaciones prácticas sobre SST en el lugar de trabajo, y la Oficina debería recopilar buenas prácticas y elaborar herramientas para responder eficazmente a tales necesidades emergentes. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
17. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Camerún hace referencia a la importancia que revisten el examen y la clasificación de los instrumentos relativos a la política del empleo, habida cuenta de las enormes mutaciones que vive el mundo del trabajo. Su grupo está de acuerdo en que se proceda a un examen de los instrumentos relativos a la seguridad social en la sexta reunión del GTT del MEN. Habida cuenta del vacío jurídico que generaría la derogación o el retiro del Convenio núm. 2, su grupo insta a la Oficina a que aplique la recomendación del GTT del MEN relativa a la prestación de asistencia técnica a los Estados Miembros que hayan ratificado el instrumento, con el fin de brindarles apoyo en la ratificación de los convenios actualizados pertinentes. El orador señala que su grupo respalda el proyecto de decisión.
18. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que su grupo apoya las recomendaciones del GTT del MEN sobre la clasificación de los instrumentos relativos a la política de empleo y las medidas de seguimiento necesarias, incluida la utilización de enfoques adaptados a cada uno de los Estados Miembros en cuestión. El grupo de los PIEM valora positivamente que el GTT del MEN haya considerado seriamente la mejor forma de impulsar el seguimiento de sus recomendaciones sobre la acción normativa en materia de SST. El grupo de los PIEM conviene en que el proceso normativo debería ser flexible y garantizar una gestión del tiempo, una eficiencia, una relación costo-eficacia y una inclusividad óptimas, y añade que, con respecto al mismo, podrían efectuarse actividades

técnicas preparatorias adaptadas a las distintas necesidades. La inclusión de un punto normativo en el orden del día de la reunión de la Conferencia dedicado al seguimiento de los trabajos del GTT del MEN, con la posibilidad de incluir dos puntos normativos en una única reunión de la Conferencia podría contribuir a que el corpus normativo de la OIT siga estando actualizado y siendo pertinente. El grupo de los PIEM acoge favorablemente la recomendación del GTT del MEN y está de acuerdo en que debería adoptarse el enfoque de la integración temática. La combinación de elementos no vinculantes en el mismo instrumento podría facilitar la actualización de las disposiciones técnicas y es también un mecanismo que podría resultar apropiado en ulteriores procesos de elaboración de normas. El grupo atribuye gran importancia al GTT del MEN, ya que está impulsando la labor relativa a las normas del trabajo, elemento central de la OIT. Los resultados del GTT del MEN deberían integrarse en las actividades prioritarias de la Oficina de manera que su labor tenga efecto en el mundo real. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.

19. *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Finlandia dice que Montenegro, Albania, Bosnia y Herzegovina, Noruega y Armenia suscriben su declaración. La labor del GTT del MEN es una prioridad institucional. La UE y sus Estados miembros apoyan sus recomendaciones, piden a la Oficina que tome las medidas de seguimiento necesarias y proponen que la discusión normativa empiece por los riesgos químicos, en sintonía con las actividades en curso de la Oficina. El grupo hace hincapié en los siguientes puntos de orientación: la importancia de aplicar el enfoque de la integración temática, combinando elementos vinculantes con elementos no vinculantes en el mismo instrumento y asegurando que puedan actualizarse fácilmente; el proceso normativo debería ser flexible, abordar los cuatro temas específicos y garantizar una gestión del tiempo, la eficiencia y la inclusividad; la noción de adaptar en función de las diferentes necesidades las actividades técnicas preparatorias de carácter tripartito e inclusivo, y la inclusión de un punto normativo en el orden del día de la reunión de la Conferencia, con la posibilidad de que esos dos puntos puedan examinarse en una única reunión de la Conferencia.
20. El enfoque pragmático que se describe para los puntos normativos sobre SST, que comprende instrumentos y procedimientos jurídicos innovadores, podría utilizarse también para otros temas y en futuros procesos de elaboración de normas en general. La UE y sus Estados miembros reconocen la importancia de adoptar medidas activas hacia la ratificación de instrumentos, así como la necesidad de emprender campañas dotadas con suficientes recursos para alentar a los Estados Miembros a que ratifiquen los convenios actualizados en sustitución de convenios que hayan sido considerados superados. Si bien la derogación o el retiro de convenios podría crear lagunas en materia de protección jurídica, debería evitarse la duplicación de normas, que genera una carga de trabajo excesiva para la presentación de memorias, y siempre deberían tenerse en cuenta las circunstancias nacionales.
21. La UE y sus Estados miembros están plenamente comprometidos con el proceso de modernización que realiza el GTT del MEN, y consideran que este Grupo de Trabajo sirve para reforzar una función fundamental de la OIT. Los resultados del GTT del MEN deben integrarse plenamente en las actividades de la Oficina, inclusive en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con carácter de prioridad institucional. Deberían asignarse los recursos necesarios para aplicar efectivamente sus recomendaciones. La UE y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión.
22. *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)) dice que el único órgano que puede decidir cuándo deberá dejar de controlarse el cumplimiento de un convenio es el Consejo de Administración. El cumplimiento del Convenio núm. 2 todavía es objeto de control, a excepción del requisito que se establece en su artículo 1 por el que se obliga a los Estados Miembros a comunicar a la Oficina, en intervalos que no deberán exceder los tres meses,

datos estadísticos sobre el desempleo. Tras complejas discusiones, el GTT del MEN ha establecido paquetes de medidas de seguimiento, prácticas y con plazos definidos, con diferentes fechas, para que la Conferencia examine el posible retiro o derogación de diferentes instrumentos, en función del tipo y las particularidades en cada caso. En particular, cuantos más Estados parte tenga un convenio, más tiempo se conferirá para la preparación de la derogación o el retiro de dicho convenio, incluido el diálogo tripartito en el plano nacional y el debate parlamentario. La Oficina atenderá todas las solicitudes de asistencia técnica.

23. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* pide que se aclare si el Grupo de los Empleadores ha propuesto una enmienda.
24. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* confirma que su Grupo ha propuesto una enmienda para cambiar a 2021 las fechas propuestas en los apartados *e) y f), ii)*, del proyecto de decisión. Teniendo en cuenta que es posible derogar un convenio unos 18 meses después de que haya sido clasificado como superado, la fecha de 2021 deja un amplio margen. No sería lógico aplazar a 2026 y 2030, respectivamente, las decisiones sobre los convenios superados.
25. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, tras señalar que el Consejo de Administración, y en algunos casos la Conferencia, es el órgano que adopta las decisiones finales, dice en su calidad de portavoz en el GTT del MEN que está comprometida con llevar adelante el proceso y obtener resultados, tanto como sea posible. Su compromiso consiste en actuar de buena fe y en defender el resultado del GTT del MEN dentro de su Grupo y en el Consejo de Administración, independientemente de la postura que adopte su Grupo. Espera que el Grupo de los Empleadores haga lo mismo.
26. En lo que respecta al apartado *a), ii)*, del proyecto de decisión, la oradora recuerda que, aunque ha habido opiniones contrarias, al final se han formulado recomendaciones consensuadas sobre el enfoque de la integración temática respecto de los cuatro puntos normativos sobre riesgos biológicos, ergonomía y manipulación manual, riesgos químicos y protección de la maquinaria.
27. En la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores se ignoran las extensas discusiones del GTT del MEN sobre la gestión de instrumentos superados que registran altas tasas de ratificación y que siguen vigentes en muchos países. La oradora cuestiona la visión según la cual el retiro o la derogación de normas internacionales del trabajo no tiene ningún efecto porque se trata de decisiones que incumben a los Estados Miembros. Añade que la tasa de ratificación de instrumentos que pueden sustituir a instrumentos superados suele ser baja. Su Grupo recibe regularmente informes de los sindicatos en que se indica que, en materia de ratificación en el plano nacional, son los empleadores quienes se oponen. La oradora pide al Grupo de los Empleadores y a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) que confirmen si recomendarían activamente la ratificación de instrumentos más recientes, una vez que se ha determinado que los instrumentos correspondientes más antiguos han quedado superados. Las observaciones del Grupo de los Empleadores contradicen el acuerdo suscrito por ese Grupo de apoyar el proceso de elaboración de normas y el mandato normativo de la OIT, que ha vuelto a confirmarse en la Declaración del Centenario y que implica muchas cosas, entre otras, participar de buena fe en el examen de las normas. La oradora afirma que su Grupo no se puede comprometer a participar de buena fe en el GTT del MEN si no hay un compromiso similar por parte del Grupo de los Empleadores.

28. La oradora agradece al Grupo Gubernamental el compromiso constante que ha demostrado a este respecto para abordar las difíciles cuestiones relativas a la actualización, la ratificación y el nuevo proceso normativo. El Grupo de los Trabajadores no puede apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, que esta propuesta no debería haberse presentado. La oradora espera que el Grupo Gubernamental apoye claramente y sin ambigüedades la opinión del Grupo de los Trabajadores acerca del apartado a), ii).
29. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo negoció de buena fe; en el diálogo social no es necesario estar siempre de acuerdo. Si los miembros del Consejo de Administración no manifestaran su opinión, estarían haciendo un flaco servicio a su función de gobernanza. Aunque su Grupo valora y respeta la labor del GTT del MEN, ello no significa necesariamente que apoyará todo lo que se le presente al Consejo de Administración, incluidas las recomendaciones consensuadas.
30. *Un miembro empleador de Colombia*, hablando en calidad de miembro del Consejo de Administración y de miembro y portavoz del GTT del MEN, dice que el mandato del GTT del MEN es limitado y que el ámbito de su trabajo es puramente técnico. La manera en que se han dirigido las últimas discusiones en el GTT del MEN podría tener como consecuencia que se rebase el alcance de su mandato. El GTT del MEN debería centrarse en identificar las lagunas de cobertura de las normas, pero en las discusiones recientes se ha hablado de «vacíos de protección», en referencia a la manera en que cada Estado desarrolla y aplica su propia legislación para proteger a los trabajadores, lo cual no forma parte del mandato del GTT del MEN.
31. El GTT del MEN trabaja en el entendimiento de que el Consejo de Administración tendrá la decisión final, pero el GTT del MEN facilitará al Consejo de Administración toda la información que necesite para tomar decisiones con el mayor fundamento posible. El Consejo de Administración no debería aprobar simplemente un texto ya definido, sino que debería deliberar sobre lo que se le presenta y poder cambiar el contenido; eso es actuar de buena fe y sin incumplir ningún principio de la OIT.
32. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que el Consejo de Administración tendrá que decidir si apoya o no la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. El orador confirma que la OIE apoyará la ratificación y la aplicación de nuevos instrumentos para sustituir los convenios superados, y destaca la importancia tanto de la ratificación como de la aplicación, puesto que ambas cosas irán siempre a la par.
33. *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de Nigeria dice que, tras mantener consultas en privado, el Grupo Gubernamental apoya el proyecto de decisión original, que es el resultado de una serie de difíciles compromisos y el fruto de una cuidadosa reflexión. Su Grupo apoya el mandato del GTT del MEN y confía en sus recomendaciones.
34. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que, a la luz de los comentarios del Grupo Gubernamental, su Grupo retira la propuesta de enmienda.

Decisión

35. ***El Consejo de Administración toma nota del informe de la Mesa relativo a la quinta reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) y, al aprobar las recomendaciones del mismo:***

- a) *solicita a la Oficina que, para dar seguimiento a sus decisiones anteriores:*
- i) *empiece a preparar propuestas para establecer posibles puntos normativos relativos a los riesgos biológicos, la ergonomía y la manipulación manual, los riesgos químicos, y la protección de la maquinaria para su examen en su 338.ª reunión (marzo de 2020) a fin de inscribirlos en futuros órdenes del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, y*
 - ii) *se guíe por las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN respecto del enfoque de la integración temática y del proceso de elaboración de normas al preparar esas propuestas normativas para su inscripción en el orden del día de la Conferencia a la mayor brevedad posible y con carácter de prioridad institucional;*
- b) *decide que los ocho instrumentos relativos a la política de empleo examinados por el GTT del MEN deberían clasificarse conforme a sus recomendaciones, y pide a la Oficina que adopte las medidas de seguimiento necesarias a tal efecto;*
- c) *pide a la Organización y a sus mandantes tripartitos que adopten medidas concertadas a fin de dar seguimiento a todas sus recomendaciones, tal como las ha organizado el GTT del MEN en paquetes de medidas prácticas y con plazos definidos, haciendo hincapié en particular en planes de acción adaptados que alienten a los Estados parte en el Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2), y en el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96), a ratificar convenios actualizados conexos;*
- d) *pide a la Oficina que comience a elaborar herramientas y a compilar buenas prácticas en relación con los servicios públicos de empleo e inicie sus actividades de orientación en materia de creación de empleo y trabajo decente en las pequeñas y medianas empresas (pymes) y de creación de un entorno propicio a las pymes sostenibles, inclusive mediante consultas con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores;*
- e) *toma nota de la intención del GTT del MEN de evaluar, en su reunión de 2026, el seguimiento relacionado con el Convenio núm. 2 que realiza la Oficina por medio de planes de acción adaptados;*
- f) *toma nota de las recomendaciones del GTT del MEN acerca de la derogación y el retiro de ciertos instrumentos, en relación con los cuales considerará (véase documento GB.337/INS/2/1 (Add. 1)) la posibilidad de:*
- i) *inscribir en el orden del día de la 110.ª reunión (2021) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relativo al retiro del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34), y*
 - ii) *inscribir en el orden del día de la 119.ª reunión (2030) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relativo a la derogación o al retiro, según proceda, del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96);*

- g) toma nota de la labor realizada por la Oficina como seguimiento de las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN en sus reuniones precedentes y pide a la Oficina que continúe con esa labor según lo previsto, dándole carácter de prioridad institucional;*
- h) decide que, en su sexta reunión, el GTT del MEN examine diez instrumentos relativos a las prestaciones de desempleo, a normas de alcance general y a la asistencia médica y la enfermedad (cinco instrumentos más otros cinco instrumentos superados), que forman parte de los conjuntos de instrumentos 5 y 11, e*
- i) decide convocar la sexta reunión del GTT del MEN del 14 al 18 de septiembre de 2020.*

(Documento GB.337/LILS/1, párrafo 5.)

Segundo punto del orden del día

Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2021 (documento [GB.337/LILS/2](#))

36. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores declara que su Grupo respalda la segunda opción presentada en el documento de referencia, siempre que en ella se introduzca una modificación. Su Grupo está de acuerdo en que la aplicación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), es esencial para asegurar la protección efectiva frente a la discriminación entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, tutelada por el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Procedería pues que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) examinase dichos convenios y las recomendaciones que los complementan. Sería además oportuno realizar un Estudio General sobre esos instrumentos para recabar información sobre los obstáculos que siguen coartando la aplicación a nivel nacional, sobre todo si se considera que el último Estudio General especialmente dedicado a la igualdad se preparó hace más de veinte años. El Estudio General que se recoge en la segunda opción también contribuiría a la aplicación de la Declaración del Centenario, en respuesta al llamamiento dirigido a la OIT para que oriente sus esfuerzos al logro de la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador.*
37. *La oradora se muestra sin embargo sorprendida por el hecho de que no hayan sido incluidos en el grupo de instrumentos propuestos el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), que es uno de los convenios fundamentales, ni la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90), que lo acompaña. Tanto a escala nacional como a nivel mundial, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres sigue siendo una de las manifestaciones más evidentes de disparidad por motivos de género y de desigualdad en el trabajo. Además, los Convenios núms. 100 y 111 guardan relación entre sí y sus objetivos se refuerzan mutuamente. En el Programa y Presupuesto para 2020-2021 se incluyó, acertadamente, el Convenio núm. 100, junto con los Convenios núms. 111, 156 y 183, en el grupo de los instrumentos fundamentales que deben ser promovidos en el marco del resultado 6, el cual se centra en la igualdad de género y de oportunidades. Además, la*

inclusión de esos instrumentos en el cuestionario permitiría reflejar las nuevas modalidades de los Estudios Generales introducidas a raíz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social), en que se preconizaba un enfoque más holístico e integrado.

38. En lo referente a la primera opción, el Grupo de los Trabajadores señala que, si bien tanto el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), como el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117), comprenden una disposición general sobre la no discriminación, la elaboración de un Estudio General sobre ambos instrumentos redundaría en una contribución mucho más limitada a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la que brindaría el Estudio General propuesto como segunda opción. Además, resultaría difícil preparar un Estudio General sobre el tema propuesto porque los convenios sobre política social abarcan un ámbito sumamente amplio.
39. En cuanto a la tercera opción, la oradora indica que el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), ha sido presentado en varias ocasiones para examen, la última de ellas en noviembre de 2018. Su Grupo respalda sin reservas los objetivos de este instrumento, pero considera que convendría dar prioridad a las actividades ya contempladas en el Programa y Presupuesto para 2020-2021, es decir, apoyar la constitución y el fortalecimiento de mecanismos, instituciones y marcos legislativos con miras al empoderamiento económico, y la participación de los pueblos indígenas y tribales, así como proporcionar orientaciones para la ratificación y la aplicación del Convenio. Además, la contribución de un Estudio General sobre el Convenio núm. 169 a la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo resultaría limitada, y el hecho de centrarse en un solo instrumento no sería acorde con la nueva generación de Estudios Generales que se elaboran en el marco de la Declaración sobre la Justicia Social. No obstante, la oradora exhorta a la Oficina a que siga dando difusión a los comentarios de la Comisión de Expertos, inclusive las observaciones generales de 2011 y 2018, pues, a su juicio, aportan aclaraciones útiles sobre algunos aspectos del Convenio. En conclusión, el Grupo de los Trabajadores apoya la segunda opción, siempre que se agreguen el Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90 al grupo de instrumentos que han de examinarse.
40. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que su Grupo siempre ha recalcado el protagonismo, la relevancia y la coherencia del papel que la OIT desempeña en relación con el Convenio núm. 169, adoptado hace treinta años. Aunque el instrumento sólo cuenta con 23 ratificaciones, 15 de ellas por países latinoamericanos, en muchos países ha fundamentado e inspirado actuaciones programáticas y normativas que han propiciado el diálogo, el entendimiento y mayor participación de los pueblos indígenas en la concepción de estrategias de inversión necesarias para el desarrollo.
41. El orador recuerda que, cuando el Consejo de Administración examinó, en 2018, el Seguimiento de la estrategia de los derechos de los pueblos indígenas para un desarrollo incluyente y sostenible, quedó claro que subsistían obstáculos a la aplicación del Convenio. Obstáculos como una falta de coordinación entre los gobiernos federal, estatales, provinciales y municipales y, en muchos casos, como la ausencia de una distinción clara entre las responsabilidades del Estado y las de las entidades privadas. Además, la intervención de particulares y de organizaciones que no siempre están autorizadas para actuar y que a menudo persiguen intereses personales crea un clima de confusión y desconfianza que desvirtúa el propósito del diálogo y la generación de acuerdos. A esto se suma el desconocimiento del ámbito de aplicación del Convenio, incluso por los verdaderos interlocutores. El Grupo de los Empleadores está, pues, convencido de que dedicar un Estudio General al Convenio núm. 169 brindaría una oportunidad histórica para paliar esos obstáculos y lograr el cabal cumplimiento del Convenio.

42. El orador recuerda asimismo que en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) se expresa el firme compromiso de empoderar e involucrar a los pueblos indígenas en la aplicación y el examen del Objetivo de Desarrollo Sostenible 12, y se han establecido indicadores mundiales para medir los progresos correspondientes. Si se dedicasen a este tema un Estudio General en 2021 y una discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2022, a raíz de los eventos de conmemoración del vigésimo aniversario del Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas en 2020 y del trigésimo aniversario de la aplicación del Convenio núm. 169, se pondría de relieve el liderazgo de la OIT en este ámbito. Por estas razones, su Grupo apoya firmemente la tercera opción propuesta por la Oficina.
43. El orador indica que, sin ánimo de restar mérito a las demás opciones, su Grupo prefiere no apoyarlas por varias razones. De hecho, la segunda opción no contempla el examen de un instrumento, sino seis, lo cual implicaría conferir al Estudio General un ámbito tan amplio que podría diluir su enfoque. Además, no se responde a la invitación, manifestada en la reunión de la Conferencia de 2016, a que se utilice mejor el artículo 19 de la Constitución de la OIT y no se aumenten las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de memorias. Respecto a la primera opción, el Grupo de los Empleadores comparte las reservas expresadas por el Grupo de los Trabajadores, y opina que la elaboración de un Estudio General con un contenido tan amplio no brindaría una contribución significativa en estos momentos.
44. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Lesotho declara que, según las discusiones mantenidas en anteriores reuniones del Consejo de Administración, el objetivo es que los resultados de la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo informen la dirección futura de la OIT; por tanto, la selección de los convenios y las recomendaciones sobre los que se deberían solicitar memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en el año 2021 debería estar en sintonía con la Declaración del Centenario. Las tres opciones propuestas corresponden a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que tendrá lugar en 2023. Sin embargo, los convenios y recomendaciones que se presentan en la primera y tercera opciones no figuran en la lista de convenios y recomendaciones sobre los que el Consejo de Administración decidió solicitar memorias a los gobiernos en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Por su parte, el tema propuesto en la segunda opción ya se trató en múltiples ocasiones, y el Convenio núm. 111, fue examinado por última vez en 2011. En consecuencia, el grupo de África apoya la primera opción, que se refiere a la política social. A la luz de la Declaración del Centenario, de la Agenda 2030 y de la Agenda 2063: el África que Queremos, es importante desarrollar políticas que promuevan el crecimiento económico y ofrezcan perspectivas sociales. Finalmente, aunque el Convenio núm. 169, incluido en la tercera opción, no ha sido seleccionado, el Consejo de Administración estudió en varias reuniones recientes la posibilidad de dedicarle un Estudio General.
45. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de China declara que la segunda opción, relativa a la discriminación, es la apropiada, pues en la Declaración del Centenario se solicita expresamente lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador y asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad, así como para otras personas en situación de vulnerabilidad. Según el Programa y Presupuesto para 2020-2021, la función del Estudio General debería ampliarse de suerte que contribuya a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Así pues, la pertinencia que los convenios y recomendaciones sobre política social, propuestos en la primera opción, revisten para el logro de la mayoría de los ODS podría aconsejar que se seleccione esta opción. Ahora bien, también los instrumentos de la segunda opción están estrechamente vinculados a varios ODS. El Estudio General debería centrarse en temas más inclusivos y mantener su pertinencia con respecto a todos los Estados

Miembros, para recabar información útil acerca de temas que revisten un interés común. En conclusión, el orador declara que su grupo apoya las dos primeras opciones.

46. *Hablando en nombre de los PIEM*, una representante del Gobierno de Grecia, al señalar la importancia que los Estudios Generales revisten para la labor normativa de la OIT, declara que apoya la segunda opción, en la que se combina un convenio fundamental con dos convenios técnicos. Sería una decisión oportuna en vista de la adopción de la Declaración del Centenario, que contiene el compromiso de asegurar que la OIT disponga de un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado. Además, la igualdad de género y la protección de la maternidad son componentes fundamentales del marco transformador a cuya adopción se insta en la Agenda 2030, y todavía es mucho el trabajo que queda por hacer para eliminar la discriminación, especialmente contra las mujeres, en el empleo. El examen de esos instrumentos en 2022 encajará bien con la discusión recurrente sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se celebrará en 2023. Cabe la posibilidad de lograr mayores sinergias entre la discusión de los instrumentos contemplados en la segunda opción y la revisión de los instrumentos relativos a la protección de la maternidad por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN). La oradora apoya la propuesta del Grupo de los Trabajadores de incluir el Convenio núm. 100, en el Estudio General en la segunda opción.
47. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Finlandia señala que Montenegro, Albania, Bosnia y Herzegovina y Noruega suscriben su declaración. La oradora apoya la declaración formulada en nombre del grupo de los PIEM. Las discusiones del Estudio General celebradas en la Comisión de Aplicación de Normas contribuyen a mantener y promover un corpus de normas internacionales del trabajo sólido y actualizado, y deberían reforzarse los vínculos entre esas discusiones, las discusiones recurrentes y el mecanismo de examen de las normas. La discusión sobre la Declaración del Centenario sirve de inspiración para la selección de los instrumentos que se examinarán en la discusión del Estudio General en 2022. Aunque las tres opciones son valiosas, su grupo preferiría la segunda. Los Convenios núms. 111, 156 y 183 contienen principios importantes para todos los Estados Miembros de la OIT. La igualdad de oportunidades y la igualdad de género son fundamentales para una sociedad y un mercado de trabajo inclusivos; el estancamiento y, en algunos casos, el retroceso de los avances en la eliminación de las disparidades por motivos de género en el trabajo resultan alarmantes. La promoción de la igualdad es un elemento esencial de las metas, la legislación y las instituciones de la UE, incluido por medio de su compromiso con la Agenda 2030. También debería estudiarse la posibilidad de incluir el Convenio núm. 100 en la segunda opción para el Estudio General.
48. *Un representante del Gobierno del Brasil* recuerda que, para ser eficaz, todo Estudio General, como instrumento importante de promoción de las normas internacionales del trabajo, debería basarse en instrumentos que cuenten con un elevado número de ratificaciones en distintas regiones, a fin de presentar una visión completa de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Un Estudio General sobre instrumentos que cuenten con pocas ratificaciones tendría un interés limitado para los Estados Miembros en su conjunto y podría poner en evidencia ciertos países o regiones. Por consiguiente, el orador apoya la segunda opción, que presenta un número de instrumentos razonable e incluye uno de los instrumentos fundamentales de la OIT.
49. *Una representante del Gobierno del Uruguay* señala que es importante seleccionar instrumentos que cuenten con una amplia ratificación, de manera que se asegure la máxima participación posible de las distintas regiones en las discusiones recurrentes. También es importante dar prioridad a aquellos convenios y recomendaciones que estén relacionados entre sí, y también con otras cuestiones examinadas en la Organización. Con arreglo a esos criterios, la segunda opción resulta la más adecuada. Si bien el Uruguay no ha ratificado todos los instrumentos mencionados en esa opción, se trata de instrumentos esenciales en

los que se abordan cuestiones laborales muy importantes. El Convenio núm. 111 y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) tienen por objeto brindar protección a todas las personas y, especialmente, a las más vulnerables; el Convenio núm. 156 y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) brindan protección no sólo a la mayoría de los trabajadores, sino también a sus familias, y el Convenio núm. 183 y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) son decisivos para el equilibrio trabajo-vida privada y pueden contribuir a los esfuerzos de la Organización para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

50. *Una representante del Gobierno de la India* es partidaria de que se fortalezcan los vínculos entre los Estudios Generales, el mecanismo de examen de las normas y las discusiones recurrentes. Aunque no todos los convenios propuestos para el Estudio General son instrumentos fundamentales, todos ellos son pertinentes para el cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Como la segunda opción comprende un convenio fundamental y varios instrumentos sobre la protección de la maternidad y de los trabajadores con responsabilidades familiares que no han sido objeto de un Estudio General desde hace mucho tiempo, la oradora apoya esa opción. Se trata en efecto de una opción que brinda la oportunidad de determinar el nivel de discriminación por motivos de género y las disparidades en materia de igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo, y que ayudaría a determinar las lagunas en las normas internacionales del trabajo.
51. *Una representante del Director General* (Directora, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)) señala que la Oficina ha mantenido prolongadas discusiones internas sobre esta cuestión y, finalmente, ha decidido proponer menor número de instrumentos en la segunda opción, con objeto de conferir un enfoque claro al Estudio General. Es verdad que la cuestión de la igualdad de remuneración está ligada de manera indisoluble a la discriminación por motivos de género y constituiría, de por sí, un tema interesante. Sin embargo, también plantearía una serie de cuestiones técnicas que deberían tratarse además de los instrumentos propuestos en la segunda opción. La experiencia adquirida en el Estudio General sobre los instrumentos relativos al empleo ha puesto de manifiesto que es más difícil mantenerse centrado, determinar cuáles son las prioridades y conseguir que la discusión de la Conferencia sea viable cuando se examina un número mayor de instrumentos. Con todo, si el Consejo de Administración decidiese incluir el Convenio núm. 100, la Oficina no tendría dificultades en hacerlo, aunque ello supondría ampliar el ámbito del Estudio General.
52. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que un Estudio General que abarque siete instrumentos no se ajustaría a lo preconizado en la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, según la cual no deberían aumentarse las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de memorias. Es fundamental que todos los Estudios Generales se centren en un instrumento único, para permitir un análisis mucho más en profundidad, como lo ha demostrado la experiencia muy positiva del Estudio General sobre la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de 2018. Además, el Convenio núm. 100 fue incluido en un Estudio General reciente (de 2012). Por consiguiente, el orador insta al Grupo de los Trabajadores a que estudie la posibilidad de apoyar la tercera opción.
53. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que, según se desprende del anexo del documento GB.337/LILS/2, el Estudio General ha abarcado más de ocho instrumentos en muchas ocasiones. Ello podría ser problemático si se examinara una esfera muy amplia, pero la propuesta de centrarse en la discriminación por motivos de género es lo bastante reducida como para que el Estudio General no resulte excesivamente pesado. La mayor variedad de instrumentos y la inclusión del Convenio núm. 100 y la Recomendación conexas permitirían

presentar un panorama más completo, considerando la dificultad de deslindar entre sí todas las formas que la discriminación por motivos de género puede adoptar en la práctica.

54. *La Presidenta* observa que el Grupo de los Empleadores es el único en respaldar la tercera opción y pregunta si no podría contemplar la posibilidad de apoyar la segunda, en aras de lograr un consenso.
55. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que su Grupo no puede aceptar una opción que abarque siete instrumentos, en particular considerando que dos de ellos fueron ya objeto del Estudio General de 2012. El Grupo de los Empleadores podría aceptar la segunda opción si se examinaran sólo el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Estos serían los instrumentos más útiles de los propuestos en la segunda opción y abarcarían un colectivo de trabajadores numeroso. Además, resultaría más fácil para los gobiernos proporcionar información de más calidad a ese respecto.
56. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Grecia declara que su grupo, en aras de alcanzar un compromiso, respaldará la segunda opción, independientemente de que incluya o no el Convenio núm. 100.
57. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de China declara que su grupo apoya la segunda opción en su formulación original.
58. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de Finlandia observa que el Estudio General sobre los sistemas de salarios mínimos, de 2014, se basó en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y no en el Convenio núm. 100. Su grupo, en aras de alcanzar un compromiso, apoyará la segunda opción, independientemente de que incluya o no el Convenio núm. 100.
59. *Un representante del Gobierno del Brasil* declara que, en aras de alcanzar un compromiso, su país respaldará la segunda opción, independientemente de que incluya o no el Convenio núm. 100.
60. *Una representante del Gobierno del Uruguay* recordó que también el Estudio General sobre los sistemas de salarios mínimos, de 2014, se basó en el Convenio núm. 131 y no en el Convenio núm. 100, aunque este último podría incorporarse al Estudio General. Su país, en aras de alcanzar un compromiso, apoyará la segunda opción, independientemente de que incluya o no el Convenio núm. 100.
61. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Lesotho señala que, aunque todas las opciones presentadas en el documento son importantes, su grupo es partidario de la segunda y no tiene preferencia alguna respecto del Convenio núm. 100.
62. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que, en aras de alcanzar un compromiso, su Grupo retira su petición de que se incluya el Convenio núm. 100, a fin de que pueda aceptarse la segunda opción.
63. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* agradece al Grupo de los Trabajadores su flexibilidad. La flexibilidad de su propio Grupo también merece ser reconocida, ya que la segunda opción entrañará una carga de trabajo considerable para todos los mandantes. La experiencia acumulada muestra la importancia de que las preguntas del cuestionario sean específicas, breves y centradas exclusivamente en el texto de los convenios objeto de examen.

64. *La Presidenta* da las gracias al Grupo de los Empleadores por su flexibilidad y recuerda que el Estudio General se centra antes en el tema elegido que en el grupo de convenios pertinentes.

Decisión

65. *El Consejo de Administración solicita a la Oficina que elabore, con miras a su examen en su 338.ª reunión (marzo de 2020), el formulario de memoria en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, junto con el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000, en relación con el Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) deberá preparar en 2021, para que la Comisión de Aplicación de Normas lo examine en 2022.*

(Documento GB.337/LILS/2, párrafo 25.)