



Consejo de Administración

326.^a reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016

GB.326/PV

**Actas de la 326.^a reunión
del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo**

**Actas de la 326.^a reunión
del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo**

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo celebró su 326.^a reunión en Ginebra, del jueves 10 al jueves 24 de marzo de 2016, bajo la presidencia de la Sra. Misako Kaji del Japón.

En anexo figura la lista de las personas que asistieron a esta reunión del Consejo de Administración.

Índice por puntos del orden del día

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
Sección Institucional				
1	GB.326/INS/1	Aprobación de las actas de la 325.ª reunión del Consejo de Administración	6	5
2	GB.326/INS/2	Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo	6	20
3	GB.326/INS/3	Informe sobre los progresos alcanzados en la aplicación de la iniciativa relativa a las empresas	8	36
4	GB.326/INS/4	Informe de la 13.ª Reunión Regional Africana (Addis Abeba, 30 de noviembre – 3 de diciembre de 2015)	13	44
5	GB.326/INS/5	Trabajo decente y crecimiento incluyente y sostenible: Los grandes retos de la política mundial	15	57
6	GB.326/INS/6 (Rev.)	Queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT – Información sobre los progresos alcanzados	21	74
7	GB.326/INS/7 (Rev.)	Queja relativa al incumplimiento por Fiji del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT	26	87
8	GB.326/INS/8 (Rev.)	Queja relativa al incumplimiento por Qatar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), presentada por varios delegados a la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT	29	144
9	GB.326/INS/9 (Rev.) y GB.326/INS/9 (Add.)	Queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados a la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo	39	161
10	GB.326/INS/10	Seguimiento de la resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia en su 102.ª reunión (2013)	42	179
11	GB.326/INS/11	Resultados de la evaluación independiente del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015 y resumen del Plan de Acción de la OIT 2016-2017	45	189
12		Informes del Comité de Libertad Sindical		
	GB.326/INS/12	377.º informe		202
	GB.326/INS/12 (Add.)	Repercusiones financieras	55	204

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
13	GB.326/INS/13	Informe del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo	55	211
14	GB.326/INS/14 y GB.326/INS/14 (Add.)	Informe del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Globalización	57	240
15	GB.326/INS/15 (Rev. 2)	Informe del Director General		
		Parte I. Necrologías	61	241
		Partes II, III, IV y V del informe	61	242
	GB.326/INS/15/1	<i>Primer informe complementario:</i> Nombramiento del Director del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	61	243
	GB.326/INS/15/2	<i>Segundo informe complementario:</i> Nombramiento de un Director Regional	62	244
	GB.326/INS/15/3	<i>Tercer informe complementario:</i> Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024)	62	253
	GB.326/INS/15/4	<i>Cuarto informe complementario:</i> Documentos presentados sólo para información	65	256
	GB.326/INS/15/5	<i>Quinto informe complementario:</i> Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Gobierno de Chile del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Interempresas núm. 1 de Panificadores Mapuches de Santiago	65	257
	GB.326/INS/15/6	<i>Sexto informe complementario:</i> Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Chile del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Colegio de Profesores de Chile A.G.	66	258
	GB.326/INS/15/7	<i>Séptimo informe complementario:</i> Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por los Emiratos Árabes Unidos del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical Internacional (CSI)	67	259
	GB.326/INS/15/8	<i>Octavo informe complementario:</i> Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Francia del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Federación de Empleados y Directivos de la Confederación General del Trabajo – Force Ouvrière	68	260
16		Informes de la Mesa del Consejo de Administración		
	GB.326/INS/16/1	<i>Primer informe:</i> Medidas por adoptar en relación con el nombramiento del Director General	68	262
	GB.326/INS/16/2	<i>Segundo informe:</i> Disposiciones para la décima Reunión Regional Europea	69	264

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
	GB.326/INS/16/3	<i>Tercer informe:</i> Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Colombia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)	70	265
	GB.326/INS/16/4	<i>Cuarto informe:</i> Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Colombia del Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación General del Trabajo (CGT)	70	266
	GB.326/INS/16/5	<i>Quinto informe:</i> Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania y Suecia del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por Solidarity, Independence, Democracy (SID)	71	267
	GB.326/INS/16/6	<i>Sexto informe:</i> Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Tailandia del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)	71	268
	GB.326/INS/16/7	<i>Séptimo informe:</i> Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Croacia del Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (núm. 48), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Asociación de Sindicatos de Pensionistas de Serbia (USPS)	72	269
17	GB.326/INS/17	Composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones	72	270-275

Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social

1	GB.326/POL/1	Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	78	330
2	GB.326/POL/2	Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales	88	364
3	GB.326/POL/3	Resultados obtenidos durante el ejercicio del mandato del Director General como Presidente del Comité de Organizaciones Copatrocinadoras del ONUSIDA en 2015	98	377

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
<i>Segmento de Diálogo Social</i>				
4	GB.326/POL/4	Seguimiento de la discusión recurrente sobre diálogo social celebrada en la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2013) Aplicación del plan de acción	102	394
5	GB.326/POL/5	Examen y posible revisión de los formatos y del Reglamento para las reuniones	106	404
6	GB.326/POL/6	Reuniones sectoriales celebradas en 2015 y actividades sectoriales propuestas para 2016-2017	109	410
<i>Segmento de Cooperación para el Desarrollo</i>				
7	GB.326/POL/7	Alianzas de colaboración público-privadas: informe sobre los progresos realizados	111	419
<i>Segmento de Empresas Multinacionales</i>				
8	GB.326/POL/8	Modalidades propuestas para el examen de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social	115	440
Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo				
<i>Segmento de Cuestiones Jurídicas</i>				
1	GB.326/LILS/1	Seguimiento de la discusión sobre la protección de los empleadores y trabajadores que participan como delegados en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y de los miembros empleadores y trabajadores del Consejo de Administración frente a las autoridades del Estado del cual son nacionales o representantes	122	458
2	GB.326/LILS/2	Enmiendas al Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo	126	484
<i>Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos</i>				
3	GB.326/LILS/3/1	Iniciativa relativa a las normas: Informe conjunto de los Presidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical	131	502
	GB.326/LILS/3/2	Iniciativa relativa a las normas: Informe de la primera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas	136	514
4	GB.326/LILS/4	Formulario propuesto para las memorias que se soliciten en virtud del artículo 19 de la Constitución en 2017 sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo	140	518
5	GB.326/LILS/5	Formularios propuestos para las memorias que se soliciten en virtud de los artículos 19, párrafo 5, e), y 22, de la Constitución de la OIT en relación con el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	141	524
6	GB.326/LILS/6	Informe de la segunda reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (Ginebra, 8-10 de febrero de 2016)	143	534
7	GB.326/LILS/7	Informe de la reunión del Comité Tripartito Marítimo ad hoc para la enmienda del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) (Ginebra, 10-12 de febrero de 2016)	146	540

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
Sección de Programa, Presupuesto y Administración				
<i>Segmento de Programa, Presupuesto y Administración</i>				
1	GB.326/PFA/1	Aplicación del programa de la OIT en 2014-2015	148	563
2	GB.326/PFA/2	Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo	156	565
3	GB.326/PFA/3	Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede	156	575
4	GB.326/PFA/4	Seguro de salud posterior al cese en el servicio: Información actualizada	159	595
5	GB.326/PFA/5	Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones: Informe final sobre los progresos alcanzados en la Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2010-2015 y la estrategia de transición 2016-2017	163	603
6	GB.326/PFA/6	Estrategia en materia de conocimientos 2010-2015: Logros, enseñanzas extraídas y camino a seguir	166	612
7	GB.326/PFA/7/1	Otras cuestiones financieras: Informe de los miembros gubernamentales del Consejo de Administración para el prorrateo de los gastos	168	615-617
<i>Segmento de Auditoría y Control</i>				
8	GB.326/PFA/8	Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente	169	625
9	GB.326/PFA/9	Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2015	171	633
<i>Segmento de Personal</i>				
10		Declaración de la representante del Sindicato del Personal	173	
11	GB.326/PFA/11	Estrategia y reforma en materia de recursos humanos: Información actualizada	173	652
12	GB.326/PFA/12/1	Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal	178	658
	GB.326/PFA/12/2	Informe sobre las conversaciones mantenidas con la Organización Europea de Patentes (OEP) sobre las medidas que se podrían tomar en el futuro para mejorar la gestión del volumen de trabajo del Tribunal	179	662
	GB.326/PFA/12/3	Composición del Tribunal	179	666
Sección de Alto Nivel				
<i>Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización</i>				
1	GB.326/WP/SDG/1	Examen de las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza	181	

<i>Punto del orden del día</i>	<i>Signatura del documento</i>	<i>Título</i>	<i>Página</i>	<i>Párrafo que contiene la decisión/ resultado</i>
------------------------------------	------------------------------------	---------------	---------------	--

Anexos

I.		Consejo de Administración de la OIT, PFA, 15 de marzo de 2016 Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal	199	
II.		Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2017	204	
III.		Lista final de las personas presentes en la reunión	208	

Sección Institucional

1. La Sección Institucional se reúne los días lunes 14, jueves 17 y martes 22 al jueves 24 de marzo de 2016. Conduce las labores de la Sección la Presidenta del Consejo de Administración, Sra. M. Kaji (Gobierno, Japón). El Vicepresidente empleador, Sr. J. Rønneest (Dinamarca) interviene como portavoz del Grupo de los Empleadores para la Sección, excepto en relación con los siguientes puntos: punto 3, «Informe sobre los progresos alcanzados en la aplicación de la iniciativa relativa a las empresas», para el cual actúa como portavoz la Sra. R. Hornung-Draus; punto 4, «Informe de la 13.^a Reunión Regional Africana (Addis Abeba, 30 de noviembre – 3 de diciembre de 2015)», para el cual actúa como portavoz la Sra. J. Mugo; punto 5, «Trabajo decente y crecimiento incluyente y sostenible: los grandes retos de la política mundial», para el cual actúa como portavoz la Sra. G. Pineau; punto 11, «Resultados de la evaluación independiente del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015 y resumen del Plan de Acción 2016-2017», para el cual actúa como portavoz el Sr. O'Reilly; punto 12, «Informes del Comité de Libertad Sindical», para el cual actúa como portavoz el Sr. A. Echavarría; y punto 15/3, «Tercer informe complementario: Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024)», para el cual actúa como portavoz el Sr. O. Diallo. El Sr. L. Cortebeek (Bélgica), interviene como portavoz del Grupo de los Trabajadores, excepto en relación con los siguientes puntos: punto 4, para el cual actúa como portavoz el Sr. E. Manzi; punto 5, para el cual actúa como portavoz el Sr. K. Asamoah; punto 11, para el cual actúa como portavoz la Sra. S. Cappuccio, y punto 15/3, para el cual actúa como portavoz la Sra. M. F. Francisco.
2. Los siguientes miembros del Consejo de Administración conducen las labores de los demás segmentos y secciones de la 326.^a reunión:

Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social (miércoles 16 y lunes 21 de marzo de 2016)

Presidente: Sr. B. Delmi (Argelia)

Portavoz del Grupo de los Empleadores: Sr. P. O'Reilly

Punto 2: Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales: Sr. K. Rahman

Punto 3: Resultados obtenidos durante el ejercicio del mandato del Director General como Presidente del Comité de Organizaciones Copatrocinadoras del ONUSIDA en 2015: Sra. J. Mugo

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

Punto 3: Resultados obtenidos durante el ejercicio del mandato del Director General como Presidente del Comité de Organizaciones Copatrocinadoras (COC) del ONUSIDA en 2015: Sr. B. Ntshalintshali

Segmento de Diálogo Social (martes 15 de marzo de 2016)

Presidenta: Sra. F. Kodra (Albania)

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

Punto 4: Seguimiento de la discusión recurrente sobre diálogo social celebrada en la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2013): Sr. J. Rønnest

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sra. A. El Amri

Segmento de Cooperación al Desarrollo

(miércoles 16 de marzo de 2016)

Presidenta: Sra. J. Pitt (Australia)

Portavoz del Grupo de los Empleadores: Sra. J. Mugo

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

Segmento de Empresas Multinacionales

(martes 22 de marzo de 2016)

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

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

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sra. A. Buntenbach

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Segmento de Cuestiones Jurídicas

(viernes 18 de marzo de 2016)

Presidente: Sr. G. Corres (Argentina)

Portavoz del Grupo de los Empleadores: Sra. L. Horvatic

Punto 1: Seguimiento de la discusión sobre la protección de los empleadores y trabajadores que participan como delegados en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y de los miembros empleadores y trabajadores del Consejo de Administración frente a las autoridades del Estado del cual son nacionales o representantes, y punto 2: Enmiendas al Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Sr. E. Potter

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. J. E. Ohrt

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

(viernes 18 de marzo de 2016)

Presidente: Sr. G. Corres (Argentina)

Portavoz del Grupo de los Empleadores: Sr. J. Rønnest

Punto 3/2: Informe de la primera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas: Sr. A. Echavarría

Punto 4: Formulario propuesto para las memorias que se soliciten en virtud del artículo 19 de la Constitución en 2017, sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo; punto 5: Formularios propuestos para las memorias que se soliciten en virtud de los artículos 19, párrafo 5, e), y 22 de la Constitución de la OIT, en relación con el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; punto 6: Informe

de la segunda reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (Ginebra, 8-10 de febrero de 2016), y punto 7: Informe de la reunión del Comité Tripartito Marítimo *ad hoc* para la enmienda del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) (Ginebra, 10-12 de febrero de 2016): Sr. E. Potter.

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

Punto 4: Formulario propuesto para las memorias que se soliciten en virtud del artículo 19 de la Constitución en 2017, sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo; punto 5: Formularios propuestos para las memorias que se soliciten en virtud de los artículos 19, párrafo 5, e), y 22, de la Constitución de la OIT, en relación con el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; punto 6: Informe de la segunda reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (Ginebra, 8-10 de febrero de 2016), y punto 7: Informe de la reunión del Comité Tripartito Marítimo *ad hoc* para la enmienda del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) (Ginebra, 10-12 de febrero de 2016): Sr. J. E. Ohrt

Sección de Programa, Presupuesto y Administración
(lunes 14, martes 15 y jueves 24 de marzo de 2016)

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Presidenta: Sra. M. Kaji (Japón)

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

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

Segmento de Auditoría y Control

Presidenta: Sra. M. Kaji (Japón)

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

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

Segmento de Personal

Presidenta: Sra. M. Kaji (Japón)

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

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

Sección de Alto Nivel

Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Globalización
(lunes 21 de marzo de 2016)

Presidenta: Sra. M. Kaji (Japón)

Portavoz del Grupo de los Empleadores: Sr. J. Rønnest

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

***Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración
y de la Conferencia Internacional del Trabajo***
(jueves 17 de marzo de 2016)

Presidenta: Sra. M. Kaji (Japón)

Portavoz del Grupo de los Empleadores: Sr. J. Rønnest

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

Comité de Libertad Sindical
(jueves 10 a sábado 12 de marzo de 2016)

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

Portavoz del Grupo de los Empleadores: Sr. A. Echavarría ¹

Portavoz del Grupo de los Trabajadores: Sr. Y. Veyrier ²

Discurso de apertura del Director General

3. *El Director General* expresa su solidaridad y su más sincero pésame a los Gobiernos y los pueblos de Turquía y Côte d'Ivoire por los terribles ataques que han sufrido recientemente. En este contexto de conflictos constantes y violencia generalizada en muchos lugares del mundo, las posibilidades de crecimiento de la economía mundial son escasas. Desde la última reunión del Consejo de Administración se han ajustado considerablemente a la baja los pronósticos en este sentido y, según la opinión mayoritaria, la situación económica se encuentra en un momento más delicado que en ninguna otra etapa desde el inicio de la crisis económica mundial, en 2008. Esta situación preocupante está incidiendo negativamente en el mundo del trabajo y crea nuevos obstáculos para la consecución de los objetivos de la OIT. Por este motivo, los puntos del orden del día en que se abordan los retos que la economía mundial tiene planteados en materia de crecimiento incluyente y de creación de más y mejores puestos de trabajo han de ocupar un lugar central en los debates del Consejo de Administración. Desde la última reunión del Consejo de Administración, la OIT ha participado activamente en la elaboración de una serie de indicadores destinados a cuantificar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En la memoria que el Director General presentará a la 105.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2016) se analizará la función de la OIT en la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se integra plenamente el Programa de Trabajo Decente. En su presente reunión, el Consejo de Administración examinará dos puntos relativos a la migración: la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales; y las repercusiones que tiene en el mercado de trabajo la llegada de los refugiados y de otras poblaciones desplazadas por la fuerza. Ocuparse de la migración con fines de empleo es una obligación constitucional de la OIT y figura entre sus prioridades de política de la OIT en el presente período; además, hay otras cuestiones esenciales, como el acceso de los refugiados y las poblaciones desplazadas a los mercados de trabajo y las repercusiones de su llegada entre las comunidades de acogida. La OIT no ha podido sino tomar parte, en virtud de su mandato y en el ámbito de sus conocimientos especializados, en la respuesta a

¹ En una carta de 29 de febrero de 2016, la Oficina fue informada de que el Sr. C. Syder, predecesor en el puesto de portavoz del Grupo de los Empleadores, había renunciado al mismo y que, en la presente reunión, sería reemplazado en esas funciones por el Sr. A. Echavarría, de Colombia.

² En sustitución del Sr. L. Cortebeek.

la crisis mundial de refugiados, con plena comprensión y en consonancia con el conjunto de las medidas multilaterales adoptadas en esta materia. Al respecto, reviste un enorme interés el debate temático que se celebrará en el marco de la Sección de Alto Nivel.

4. El Consejo de Administración también tiene ante sí dos informes que constituyen hitos decisivos en la aplicación de la iniciativa relativa al futuro del trabajo: el informe conjunto de los Presidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical; y el informe de la primera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas. Las reuniones de este Grupo de Trabajo se han desarrollado en un clima muy constructivo y, aunque todavía quedan varios desafíos pendientes, los progresos logrados hasta el momento son alentadores. En lo que se refiere a los cinco puntos relativos a países concretos que figuran en el orden del día del Consejo de Administración, es importante proceder a realizar una evaluación objetiva e imparcial de los hechos, con el fin de promover una aplicación exhaustiva de los instrumentos de la OIT en las materias correspondientes. Todas las quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT que el orador recuerda han sido cuestionadas en un momento u otro por estar supuestamente fundadas en motivaciones políticas, aun cuando se reconoció posteriormente que habían propiciado cambios sumamente positivos, en consonancia con el mandato de la Organización. La OIT y sus mandantes reafirman su compromiso y su empeño colectivos en la transformación y mejora de los métodos de trabajo de la Organización. Con arreglo a ello, el Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo dirigirá su atención, en noviembre de 2016, a examinar el funcionamiento de las reuniones regionales. La Oficina tiene la obligación de rendir cuentas al Consejo de Administración en su función de gobernanza y, en consecuencia, el informe de aplicación del programa de la OIT en 2014-2015, con el que concluye el bienio, reviste una gran importancia. La Oficina se ha centrado especialmente en sus propios procesos institucionales y administrativos con objeto de eliminar complejidades y costos inútiles, y habrá que seguir perfeccionando este enfoque con determinación y energía. En este contexto, al Consejo de Administración probablemente le complacerá tomar nota de que el proyecto de renovación del edificio de la sede sigue su curso dentro de los plazos y el presupuesto fijados. No obstante, los Miembros tal vez deseen examinar la posibilidad de incluir en el proyecto la renovación de las salas de reuniones, que no ha sido prevista hasta el momento. Esta renovación resultaría más económica si sus costos se incluyeran dentro del proyecto actual. Por último, el Director General pone en conocimiento del Consejo de Administración que se está llevando adelante una investigación sobre un presunto fraude cometido por un pequeño grupo de jubilados en perjuicio de la Caja del Seguro de Salud del Personal. Los auditores externos y el Comité Consultivo de Supervisión Independiente han sido informados sobre este incidente, que fue detectado por los mecanismos de control interno de la OIT y que es objeto de una investigación penal en curso.

Primer punto del orden del día

Aprobación de las actas de la 325.^a reunión del Consejo de Administración

(documento GB.326/INS/1)

Decisión

5. *El Consejo de Administración aprobó las actas de su 325.^a reunión, en su versión enmendada.*

(Documento GB.326/INS/1, párrafo 2.)

Segundo punto del orden del día

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.326/INS/2)

6. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* destaca la utilidad del calendario relativo al establecimiento del orden del día de 2015 a 2019 presentado en el anexo II del documento, y dice que el Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
7. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que los nueve temas que podrían inscribirse en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia deberían analizarse más detenidamente en la reunión de noviembre de 2016 del Consejo de Administración. Varios de los temas podrían dar lugar a una actividad normativa, lo que debería quedar plasmado en las propuestas que la Oficina presente en noviembre. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
8. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Kenya expresa su aprecio respecto de los anexos I y II del documento, en los que se presenta una sinopsis de los puntos técnicos y un calendario relativo al orden del día de la Conferencia; dice que el grupo de África está de acuerdo en que el proceso de establecimiento del orden del día debe ser claro y que apoya plenamente el enfoque tripartito en virtud del cual los mandantes podrían seguir proponiendo la inclusión de temas en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia. En la reunión de marzo de 2015 del Consejo de Administración y en posteriores discusiones, el grupo de África subrayó la necesidad de que el establecimiento del orden del día de la Conferencia para 2017-2019 y años subsiguientes fuera coherente y flexible. Al establecer el orden del día de la Conferencia para 2018 y 2019, el Consejo de Administración debería tener en cuenta los resultados relevantes de la reunión de 2016; los progresos en la aplicación de las iniciativas para el centenario; las consecuencias del nuevo Plan Estratégico para 2018-2021 y las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019. El seguimiento de los nueve temas que podrían inscribirse en el orden del día debería permitir al Consejo de Administración seguir realizando una evaluación sustantiva y detenida de ellos, al tiempo que se mantendría la flexibilidad necesaria para incorporar nuevos temas. Debería procurarse no restar importancia al examen de asuntos relativos a esferas temáticas estratégicas que sean elementos centrales del mandato de la OIT, ni dejar de examinar tales asuntos. La oradora aguarda con interés los informes de actualización sobre los progresos realizados que se presenten en futuras reuniones del Consejo de Administración. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
9. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, una representante del Gobierno de Noruega dice que el grupo aprecia la información actualizada sobre las etapas de procedimiento y está de acuerdo en que un aplazamiento de la discusión sobre los puntos que han de incluirse en el orden del día de la Conferencia para 2018 y 2019 hasta noviembre de 2016 permitirá tener en cuenta los resultados relevantes de la Conferencia de 2016, como la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, la discusión general sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y los avances en la aplicación de las iniciativas para el centenario. Facilitará además la armonización del establecimiento del orden del día de la Conferencia con el Plan Estratégico para 2018-2021 y contribuirá a que se aplique una estrategia a largo plazo más amplia a la hora de planificar las futuras reuniones de la Conferencia. Para que el orden del día mantenga su actualidad, no es aún necesario adoptar una decisión sobre los nueve temas que se propone incluir en futuras reuniones de la Conferencia. El tema titulado «Eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible» contó con apoyo en la reunión de noviembre de 2015 del Consejo de Administración, y convendría seguir desarrollándolo a la luz del informe sobre la iniciativa

destinada a poner fin a la pobreza que el Director General presentará a la Conferencia en su reunión de 2016. La oradora propone eliminar el punto *a*) del proyecto de decisión.

10. *Una representante del Gobierno de la India* recalca la importancia de mantener cierta flexibilidad al elegir los temas del orden del día de la Conferencia. A fin de ampliar las distintas opciones disponibles, los Estados Miembros podrían proporcionar una lista de temas adicionales que revistan un interés particular para su respectiva región.
11. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, Gestión y Reforma) indica que sería útil que se aclare a la Oficina la intención de la enmienda propuesta por el grupo de los PIEM, en relación con la finalidad del documento que se preparará para la reunión de noviembre del Consejo de Administración, y si ello permitirá a éste tomar decisiones en su reunión de noviembre de 2016.
12. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Noruega dice que, en vista del apoyo con que contó el punto titulado «Eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible», podría profundizarse en ese tema. El grupo de los PIEM no desea que la Oficina dedique demasiado tiempo a desarrollar los otros ocho temas objeto de examen. Sería prudente esperar hasta noviembre de 2016 para examinar los otros temas, a la luz de los resultados de la Conferencia de 2016.
13. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que el proyecto de decisión original es el más indicado, puesto que el documento que la Oficina presentará en noviembre de 2016 permitirá al Consejo de Administración tomar todas las decisiones necesarias, basándose en los resultados de la Conferencia de 2016.
14. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que tenía inicialmente la intención de apoyar la enmienda al proyecto de decisión propuesta por el grupo de los PIEM, en vista del importante respaldo con que ya contaba el tema relativo a la «Eficacia de la contribución de la OIT a la cooperación para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible». Sin embargo, habida cuenta de la discusión en curso, agradecería más comentarios de la Oficina.
15. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, Gestión y Reforma) dice que el Consejo de Administración necesitará tomar decisiones en su reunión de noviembre de 2016 en relación con el orden del día de la Conferencia de 2018 de modo que puedan comenzar los preparativos y que, por supuesto, cuando se tomen tales decisiones, deberían tenerse en cuenta los resultados de la Conferencia de 2016. No bastarán meras orientaciones. A fin de ayudar al Consejo de Administración a tomar su decisión, la Oficina podría preparar un documento que muestre cómo los nueve temas objeto de examen, junto con los resultados de la Conferencia de 2016, se vinculan al enfoque estratégico y coherente del proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia para los años venideros.
16. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Noruega pregunta sobre el origen de los nueve temas objeto de examen. Dado que sólo se requiere un tema más para completar el orden del día de la Conferencia para 2018, la Oficina no debería dedicar demasiado tiempo a desarrollar los otros ocho temas antes de la celebración de la Conferencia de 2016.
17. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* recuerda que esos temas no son nuevos y que varios han sido sugeridos por los mandantes; añade que éstos no desean restringirse a un tema y agradecen la oportunidad de discutir algunas de las otras propuestas en noviembre de 2016.

18. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto, Gestión y Reforma) dice que la Oficina consultará a los mandantes cuando comience a preparar el documento en cuestión después de la Conferencia de 2016, de modo que el Consejo de Administración pueda tomar decisiones respecto del orden del día de las futuras reuniones.
19. *La Presidenta* entiende que, ahora, el Consejo de Administración desea adoptar el proyecto de decisión sin enmienda.

Decisión

20. El Consejo de Administración:

- a) *solicitó al Director General que le presentara un informe en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016) sobre los nueve temas cuya inscripción en reuniones futuras de la Conferencia estaba siendo examinada, y sobre cualquier otra nueva propuesta, y*
- b) *proporcionó orientaciones sobre la aplicación de un enfoque estratégico y coherente al proceso de establecimiento del orden del día de las reuniones 107.ª (2018) y 108.ª (2019) de la Conferencia.*

(Documento GB.326/INS/2, párrafo 13.)

Tercer punto del orden del día

Informe sobre los progresos alcanzados en la aplicación de la iniciativa relativa a las empresas

(documento GB.326/INS/3)

21. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que la colaboración más estrecha de la OIT con el sector privado ha reportado beneficios importantes como, por ejemplo, la posibilidad de influir en las actividades de las empresas, la promoción del aprendizaje mutuo y la facilitación de la movilización de recursos. Sin embargo, considera que deberían haberse alcanzado mayores progresos en los dos años que han transcurrido desde la adopción de la estrategia para una mayor colaboración de la OIT con el sector privado. Los contactos con las empresas para divulgar información tienen que coordinarse más eficazmente con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), o a través de las federaciones nacionales de empleadores. El registro en línea de las empresas que colaboran con la OIT debería estar disponible lo más pronto posible. El Grupo de los Empleadores apoya las actividades de formación destinadas al personal de la Oficina con el fin de identificar posibilidades de colaboración o de alianzas, y propone realizar intercambios de personal entre el sector privado y la OIT. Estos intercambios permitirían aumentar el número de miembros del personal de la Oficina con experiencia en el sector privado, y ofrecería a los representantes de las empresas una oportunidad única de formación en diversos aspectos de la Organización. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
22. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* recuerda las principales expectativas que su Grupo había expresado cuando se adoptó la estrategia en junio de 2014: la colaboración con el sector privado debía basarse en el respeto de los valores y principios de la OIT, en particular las normas de la OIT, los derechos sindicales y el tripartismo; la iniciativa relativa

a las empresas debía promover el establecimiento y la consolidación de relaciones laborales maduras en las empresas participantes; no se debía colaborar con empresas que cometieran violaciones claras de los derechos sindicales; y tanto la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) como la secretaría del Grupo de los Trabajadores debían ser informadas de todas las actividades de colaboración con el sector privado. Desafortunadamente, estas expectativas no se han cumplido de forma satisfactoria. Las consultas con ACTRAV y con la secretaría del Grupo de los Trabajadores previstas en la metodología de aplicación (párrafo 3) no se han realizado de forma sistemática, sino sobre una base *ad hoc*.

- 23.** Con respecto a la sección A del documento (Políticas y prácticas relativas a las empresas y a las cadenas de suministro), en la mayoría de las iniciativas de colaboración han participado las empresas y la OIT, sin contar con ACTRAV ni los sindicatos. Ello significa que no se han seguido los procedimientos y que se han desaprovechado oportunidades para mejorar las relaciones laborales. Es necesario elaborar urgentemente una estrategia de colaboración con los sindicatos a nivel nacional en el marco del programa de formación de la OIT sobre Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE), y las empresas participantes en este programa tienen que respetar los convenios fundamentales de la OIT. No se deberá dar cabida a aquellas empresas que utilicen prácticas antisindicales. La OIT debería proseguir su fructuosa labor en relación con las cooperativas. En las regiones y en los países deberían aplicarse los mismos procedimientos de colaboración con el sector privado que se aplican en la sede.
- 24.** En cuanto a la sección B (Iniciativas internacionales sobre el comportamiento de las empresas), el Grupo de los Trabajadores apoya las actividades de la Oficina para promover la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). Con respecto a la sección C, el desarrollo de capacidad debería hacer mayor hincapié en la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, las relaciones laborales y los derechos habilitantes. Es indispensable apoyar la labor del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) por lo que se refiere a proporcionar actividades de desarrollo (bipartito) de las capacidades para los interlocutores sociales, inclusive respecto a las relaciones obrero patronales. ACTRAV y los sindicatos deberían participar en los futuros «encuentros con empresas», según se indica en el párrafo 22.
- 25.** Las recomendaciones contenidas en los párrafos 23 a 25 son valiosas pero insuficientes; de ahí que el Grupo de los Trabajadores proponga cuatro recomendaciones adicionales. En primer lugar, todas las iniciativas que se elaboren en el marco de la iniciativa relativa a las empresas deberían tener en cuenta a los sindicatos y deberían articularse estrategias con este objetivo específico. En segundo lugar, el procedimiento interno de la OIT para la colaboración con el sector privado tiene que aplicarse de forma más eficaz; esto significa, en concreto, que debería consultarse a ACTRAV (y a la secretaría del Grupo de los Trabajadores) sobre toda iniciativa que vaya a emprenderse. En tercer lugar, la Oficina debería reorientar las relaciones de la OIT con las Naciones Unidas y otras entidades internacionales, intensificando a tal efecto su labor con las empresas y las federaciones sindicales internacionales a fin de reforzar los marcos transfronterizos y nacionales de relaciones laborales. Por último, la próxima revisión de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales debería representar un paso decisivo para abordar los problemas que plantean los sistemas mundiales de producción e inversión a fin de fortalecer las relaciones obrero patronales en aras de una gobernanza mundial de las cadenas de suministro y, asimismo, responder a la aspiración de los países anfitriones de lograr un desarrollo sostenible basado en el progreso económico y social. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión, a condición de que se tengan en cuenta sus observaciones y de que en el futuro se respeten los procedimientos de aplicación.

26. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Kenia recuerda que la colaboración con el sector privado tiene que abarcar todas las esferas de actividad de la OIT y promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. La iniciativa relativa a las empresas requiere un enfoque tripartito incluyente; la oradora observa que es indispensable que todos los interlocutores sociales participen en las actividades de colaboración con el sector privado, pero hace notar que actualmente no está claro cómo pueden participar los gobiernos. La red de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas que se propone contribuiría a ampliar las esferas de actividad de la colaboración entre la OIT y el sector privado, pero este proyecto debería tomar en consideración las realidades operativas de los países. El Programa de Finanzas Sociales de la OIT reviste un interés particular, y la Oficina debería prestar mayor apoyo a las pequeñas y medianas empresas (pyme). Deberían ponerse en marcha programas de desarrollo de capacidades a fin de que la Oficina pueda prestar mejores servicios en el ámbito de la colaboración con el sector privado. El grupo de África apoya el proyecto de decisión contenido en el párrafo 26 del informe.
27. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de España expresa su preocupación por el hecho de que para las empresas todavía resulte difícil colaborar con la OIT. Su grupo hubiera deseado que el documento presentara un análisis algo más elaborado sobre los retos y las dificultades para la plena aplicación, así como propuestas para abordarlos. Las recomendaciones que figuran al final del documento resultan demasiado generales; podrían hacerse recomendaciones más concretas, como, por ejemplo, mejorar la comunicación externa con las empresas, enfocar adecuadamente las comunicaciones y las herramientas de la OIT de modo que estén claramente dirigidas al sector privado, y ofrecer una visión completa del trabajo de la OIT en relación con el sector privado a fin de que las empresas puedan ver los beneficios que les reporta la colaboración con la OIT. También convendría disponer de indicadores que permitan llevar a cabo una evaluación más clara de la estrategia. Los mecanismos de colaboración con las empresas deben ser eficientes, rápidos y pragmáticos. La recaudación de fondos debe ser un objetivo muy marginal de esta iniciativa. Debe subrayarse la coherencia entre la iniciativa relativa a las empresas y las conclusiones formuladas en relación con las alianzas público-privadas. Dada la importancia de la colaboración con las empresas, el próximo informe sobre los progresos alcanzados debería discutirse en 2017. Así, pues, el orador propone enmendar el punto b) del proyecto de decisión y formularlo en los siguientes términos: «presente un informe sobre los progresos alcanzados en la aplicación de las recomendaciones, en su 329.^a reunión (marzo de 2017)».
28. *Un representante del Gobierno del Reino Unido* declara que la OIT podría hacer mucho más para entender las necesidades de las empresas. La colaboración debe realizarse con arreglo a la estructura tripartita de la OIT e inspirar confianza en todos los mandantes. La amplitud y la diversidad de las actividades de colaboración de la OIT ponen de manifiesto sus ambiciones. El siguiente paso consiste en elaborar un enfoque más claro y coherente desde el punto de vista institucional; la Oficina debería dar prioridad a la colaboración en aquellos ámbitos que reporten mayores beneficios a todos los mandantes. La OIT podría aprovechar las enseñanzas extraídas de sus redes mundiales de empresas, el Programa *Better Work* y las alianzas público-privadas, y las oficinas exteriores podrían contribuir a la identificación de futuras alianzas. La Oficina debería propiciar el desarrollo de conocimientos en áreas de interés para las empresas, estudiar la mejor manera de valerse de las alianzas para promover sus objetivos estratégicos, y aprovechar la estructura de asociados múltiples de los cinco programas de referencia y las alianzas público-privadas en que se basan. Su país, que recientemente ratificó el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, apoya plenamente el proyecto de la red de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas. Antes de emprender actividades de divulgación, la OIT debería precisar en primer lugar en qué consiste la oferta que hace a las empresas. En vista de lo anterior, convendría presentar en marzo de 2017 el informe sobre los progresos alcanzados en la aplicación de

las recomendaciones; así, pues, apoya la enmienda al proyecto de decisión propuesta por el grupo de los PIEM.

29. *Una representante del Gobierno del Brasil* solicita a la Oficina que en el próximo informe sobre los progresos alcanzados incluya mayores detalles sobre la cooperación Sur-Sur en relación con la iniciativa relativa a las empresas.
30. *Una representante del Gobierno de Italia* dice que el proyecto de la red de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas es un medio eficaz de educación y prevención, y que espera recibir información actualizada sobre la implementación y los resultados de la red. Además, valora positivamente los programas destinados específicamente a las pymes y las cooperativas. Su país adoptará próximamente un nuevo plan de acción, cuyo objetivo consiste en dotar a las empresas de un conjunto de indicadores que les permitan medir su nivel de responsabilidad social y medioambiental. En su opinión, la estrategia es coherente con las propuestas formuladas en el documento sobre las alianzas público-privadas. La estrecha colaboración entre ACTRAV y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) es fundamental, al igual que el desarrollo de una mayor capacidad para gestionar el flujo de información interna. La OIT debería intensificar sus esfuerzos para informar a las empresas sobre el valor añadido que aportan el intercambio de experiencias y la aplicación de principios de responsabilidad social, no sólo en términos económicos sino de mejoramiento del entorno en el que operan.
31. *Un miembro empleador del Reino Unido* señala que los empleadores de su país apoyan la creación de una red de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas en el marco de la OIT, precisando que debería ampliarse su alcance de manera que abarque todas las formas de esclavitud, de manera similar a lo dispuesto en la Ley de 2015 contra la Esclavitud Moderna adoptada por el Reino Unido. Las disposiciones de esta nueva ley plantean algunas dificultades a las empresas que intentan establecer un equilibrio entre el respeto de los derechos humanos y las expectativas de los diferentes interesados. Así, pues, la nueva red de empresas debería centrarse en ofrecer orientaciones prácticas no vinculantes, en particular sobre cómo las empresas pueden elaborar cuestionarios de debida diligencia que se ajusten a la actividad y sector empresarial de cada una, y cómo aplicar indicadores clave del desempeño que permitan medir objetivamente la eficacia de sus políticas y procedimientos.
32. Por otra parte, la OIT debería dar prioridad a la formulación de orientaciones prácticas no vinculantes sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo. Está prevista la adopción en el Reino Unido de nuevas normativas en virtud de las cuales se exigirá a los empleadores con 250 o más trabajadores que, antes de abril de 2018, den a conocer las diferencias de retribución entre hombres y mujeres; los empleadores agradecerían la colaboración de la OIT y el intercambio de prácticas óptimas a este respecto. El orador considera que la OIT debería hacer mayores esfuerzos para comprender las necesidades sociales y económicas de diferentes tipos de empresas, en particular de las pymes, y no limitarse solamente a comprender las prioridades de las empresas multinacionales.
33. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que su Grupo apoya la enmienda propuesta por el grupo de los PIEM, pero solicita a la Oficina que incluya en dicho informe un anexo en el que figuren las empresas que participan en la iniciativa o un enlace a la base de datos que se está elaborando.
34. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que su Grupo apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el grupo de los PIEM.
35. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Empresas) señala que el proceso para convertir el Departamento de Empresas en el principal departamento técnico, en estrecha colaboración con ACTRAV y ACT/EMP, ya ha arrojado resultados. Sin

embargo, es necesario realizar algunas mejoras, en particular en lo tocante a los niveles de comunicación y a la elaboración de materiales más completos. El informe se centra en intervenciones que comenzaron antes de poner en marcha la iniciativa a fin de utilizar como punto de partida las fórmulas que han arrojado buenos resultados. Hay que insistir en estas formas de colaboración con las empresas y, al mismo tiempo, identificar otras nuevas basadas en los principios del diálogo social y el tripartismo y en la utilización de canales de comunicación claros, tanto a nivel interno como externo. Varios departamentos de la OIT trabajan en colaboración para alcanzar un mismo objetivo, y los gobiernos no quedarán al margen de sus actividades. El orador dice que van a examinarse las propuestas formuladas por el Consejo de Administración, y toma nota en particular de una serie de propuestas, como las de elaborar indicadores más detallados, facilitar mayor información sobre la cooperación Sur-Sur e incluir como anexo en los futuros informes una lista de las empresas participantes. Señala que es importante promover los valores de la OIT y centrarse en sus esferas prioritarias. Para resolver los problemas técnicos, el Departamento de Empresas trabajará en colaboración con los departamentos de apoyo pertinentes, en particular el Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías y el Departamento de Comunicación e Información al Público. El calendario es fundamental y si se agiliza el trabajo la Oficina podrá facilitar información sobre los progresos alcanzados, en la próxima reunión del Consejo de Administración.

Decisión

36. El Consejo de Administración solicitó al Director General que:

- a) pusiera en práctica las recomendaciones para mejorar la colaboración de la OIT con el sector privado, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, y**
- b) presentara un informe sobre los progresos alcanzados en la aplicación de las recomendaciones, en su 329.ª reunión (marzo de 2017).**

(Documento GB.326/INS/3, párrafo 26, en su tenor enmendado.)

Cuarto punto del orden del día

Informe de la 13.ª Reunión Regional Africana

(Addis Abeba, 30 de noviembre – 3 de diciembre de 2015)

(documento GB.326/INS/4)

- 37. El Portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con satisfacción el resultado de la 13.ª Reunión Regional Africana, en particular, las conclusiones relativas a la acción conjunta que podrían emprender la OIT y sus mandantes para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de la Agenda 2063 de la Unión Africana. En ese sentido, llama la atención sobre las 11 prioridades de política del continente formuladas en la Declaración de Addis Abeba, para las cuales resulta crucial el papel del sector privado. Su Grupo felicita a la Oficina por la excelente organización de la reunión. Le complace, en particular, haber asistido a las sesiones interactivas, al Diálogo de Alto Nivel, los dos debates especiales en sesión plenaria y a la sesión especial sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en África (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). El orador añade que el Día Mundial del Sida ha brindado una oportunidad para poner de manifiesto el hecho de que el

VIH sigue siendo una asignatura pendiente en África y que es necesario hacer algo más para reducir el número de nuevas infecciones y muertes.

- 38.** *El Portavoz del Grupo de los Trabajadores* insta a las delegaciones y sindicatos a que se aseguren de que, en la próxima Reunión Regional Africana, al menos un 30 por ciento de los delegados y asesores técnicos sean mujeres, en consonancia con los objetivos establecidos por las Naciones Unidas para sus órganos decisorios y rectores. Es apremiante que en el continente africano haya un crecimiento económico sostenido, inclusivo y equitativo. La economía informal sigue ocupando un lugar preponderante en muchos países del continente y, con frecuencia, los conflictos armados exacerban la desigualdad. Millones de trabajadores se ven obligados a aceptar empleos mal remunerados e inseguros a causa del escaso nivel de industrialización y la falta de diversificación económica. Por ese motivo, los gobiernos deben colaborar con los interlocutores sociales para formular políticas económicas y sociales que garanticen un desarrollo justo e incluyente y para hacer respetar los convenios fundamentales en materia de derechos sindicales. Las normas internacionales del trabajo deben incorporarse en las políticas nacionales.
- 39.** Su Grupo acoge con satisfacción la Declaración de Addis Abeba y el reconocimiento de las prioridades de política relativas al mundo del trabajo. En ese contexto, los trabajadores conceden particular importancia a la promoción del trabajo decente, el fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral, la promoción de un diálogo social efectivo, la aceleración de la transición de la economía informal a la formal y la ampliación de la protección social. Además, su Grupo es partidario de la adopción de medidas para reducir la desigualdad, vincular la productividad con la mejora de las condiciones de trabajo y los ingresos, introducir mejoras en la gobernanza de la migración laboral y potenciar la coherencia de las políticas y la coordinación interministerial. Pide a la Oficina que promueva sinergias con organizaciones e instituciones regionales, fomente la cohesión entre las políticas del Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Africano de Desarrollo y colabore con las organizaciones regionales de empleadores y de trabajadores. El Grupo de los Trabajadores invita a los mandantes tripartitos a intensificar sus esfuerzos para aplicar la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en África, así como la estrategia marco de la Oficina para los Estados frágiles de África, y exhorta a la Oficina Regional de la OIT para África a que colabore estrechamente con los sindicatos en la consecución de los objetivos de la Declaración de Addis Abeba. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 40.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Ghana felicita a la OIT por impulsar medidas que permitan lograr el objetivo de crecimiento económico inclusivo mediante el trabajo decente para todos. Su Grupo exhorta a la Organización a que fortalezca sus alianzas con la Unión Africana, el Banco Africano de Desarrollo y la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África (CEPA) en materia de migración y empleo juvenil. Insta a la Oficina a que movilice recursos y colabore estrechamente con los mandantes nacionales tripartitos para hacer realidad las metas de la Declaración de Addis Abeba. Agradece la buena disposición de la Oficina, de las demás regiones, así como del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores para participar en el debate del grupo de selección tripartito sobre la idea de proceder a la revisión del *Reglamento para las reuniones regionales* en la 328.^a reunión del Consejo de Administración. El grupo de África suscribe el proyecto de decisión.
- 41.** *Un representante del Gobierno de Zimbabwe* pide a la Oficina que colabore estrechamente con los mandantes para aplicar la Declaración de Addis Abeba y que redoble sus esfuerzos para movilizar los recursos necesarios a tal efecto. La revisión del *Reglamento para las reuniones regionales* debería incluirse en el orden del día de la 328.^a reunión del Consejo de Administración y estar a cargo del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo.

42. *Un representante del Gobierno de Cuba dice que, en África, debe prestarse una atención inmediata a promover el trabajo decente, reducir la economía informal, fomentar el empleo juvenil, erradicar la pobreza y favorecer la cooperación para el desarrollo. Su Gobierno apoya la Declaración de Addis Abeba y confía en que el informe examinado gozará de la mayor divulgación posible con el fin de que sea asumido como catalizador para renovar el compromiso de solidaridad con los pueblos de África.*
43. *Un representante del Director General (Director de la Oficina Regional para África) dice que la Oficina ha asignado recursos para apoyar las medidas de la Unión Africana en varios ámbitos, incluida la protección social y la migración laboral. Ha fortalecido su colaboración con el Banco Africano de Desarrollo con miras a adoptar medidas de forma conjunta en materia de empleo juvenil en los sectores de la agricultura, las manufacturas y las tecnologías de la información y la comunicación, y que colabora con la Comisión de la Unión Africana para la publicación del primer informe sobre las estadísticas de la migración laboral para el continente. Añade que la Oficina ha colaborado en la elaboración de informes sobre medidas para facilitar la movilidad efectiva de los trabajadores calificados en África, y para aprovechar el potencial de las entradas de remesas para acrecentar la protección social de los trabajadores migrantes y de sus familias. Se está elaborando una estrategia de investigación para la región, así como una estrategia para los países de ingresos medios en África. La Oficina sigue comprometida con el desarrollo de programas de creación de capacidades en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) y ha elaborado un plan de formación integral para el presente bienio. Por último, ha intensificado su compromiso con los Estados frágiles de la región. El orador toma nota de las recomendaciones de los demás oradores en relación a las prioridades en materia de políticas y la colaboración con otras entidades regionales.*

Decisión

44. *El Consejo de Administración pidió al Director General que:*
- a) *señalara a la atención de los mandantes de la OIT, en particular a los de la región de África, la Declaración de Addis Abeba presentada en el anexo IV del documento GB.326/INS/4 mediante el envío del texto:*
 - i) *a los gobiernos de todos los Estados Miembros, y a través de ellos, a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, y*
 - ii) *a las organizaciones internacionales oficiales y a las organizaciones no gubernamentales internacionales interesadas;*
 - b) *tuviera presente la Declaración de Addis Abeba al ejecutar los programas en curso y al preparar futuras propuestas de programa y presupuesto.*

(Documento GB.326/INS/4, párrafo 216.)

Quinto punto del orden del día

Trabajo decente y crecimiento incluyente y sostenible:

Los grandes retos de la política mundial

(documento GB.326/INS/5)

45. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que, a la luz de las previsiones realizadas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI), las perspectivas mundiales descritas en el informe son sumamente desalentadoras. El hecho de que, siete años después del desencadenamiento de la crisis económica, la economía mundial siga teniendo dificultades para emprender su recuperación muestra que el problema ya no es meramente cíclico. Entre las rigideces estructurales pueden incluirse los marcos reglamentarios, el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias, y la inestabilidad macroeconómica. Muchas de las propuestas formuladas por el Grupo de Trabajo sobre Empleo de la Cumbre de Negocios Business 20 (B20) requerirían que los gobiernos del G-20 modificasen en gran medida las políticas que aplican al mercado de trabajo. Las empresas desempeñan un papel fundamental en la aplicación y el examen de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Las *Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* podrían ayudar a los gobiernos a crear el marco normativo necesario para la aplicación del Acuerdo de París sobre el cambio climático, pero a tal efecto es preciso evitar las restricciones y barreras comerciales, así como los demás obstáculos a la competitividad y la productividad, y fomentar un entorno propicio a la innovación y la inversión en actividades y empleos productivos. El Grupo de los Empleadores lamenta que la Oficina no haya proporcionado más información sobre su plan para ayudar a los Estados Miembros y a los mandantes a aplicar las estrategias nacionales de desarrollo sostenible requeridas por la Agenda 2030. Con respecto a la sugerencia formulada en el párrafo 32 del informe, la oradora señala que la Organización ya ha adoptado, en virtud de un proceso tripartito, políticas relacionadas con los ODS pertinentes, y que éstas, junto con la Memoria que el Director General someterá a la Conferencia, deberían fundamentar la contribución de la OIT al Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible (FPAN) de las Naciones Unidas. A su Grupo le preocupa que, en ese mismo párrafo, se afirme que «[l]a evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa [...] brinda, casualmente, la ocasión de examinar de qué manera podría adaptarse la labor de las estructuras de gobernanza de la OIT»; al respecto su Grupo opina que la meta no debería ser el cambio de las estructuras de gobernanza, sino su aprovechamiento. En noviembre de 2015, se solicitó a la Oficina que «preparara propuestas sobre el papel que podría desempeñar el Consejo de Administración en el examen de los progresos realizados en la promoción del trabajo decente para el desarrollo sostenible en el marco de los exámenes temáticos de los progresos realizados en los ODS, con inclusión de las cuestiones transversales, que llevaría a cabo el sistema de las Naciones Unidas»; a ese respecto, habría sido útil recibir al menos un borrador de dichas propuestas. Aunque la información presentada en el informe es interesante, hace falta definir con precisión las prioridades de la Organización, a fin de evitar la superposición de políticas y programas en el marco de la Agenda 2030, así como de aprovechar plenamente su potencial con arreglo a los recursos disponibles. Su Grupo agradecería recibir información sobre las consultas que la Oficina ha iniciado con interlocutores que podrían proporcionar financiación. La Oficina debería poner en marcha iniciativas de creación de capacidad y prestación de asistencia técnica adaptadas a las necesidades y prioridades de sus mandantes. Además, debería identificar recursos y adoptar planes con objeto de reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores para participar en las estrategias nacionales de desarrollo sostenible, proceso en el que debería participar ACT/EMP. Los compromisos contraídos por la OIT deben estar en consonancia con la reforma de la estrategia de la Oficina para sus actividades sobre el terreno; la eficacia de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y el contexto específico de los países ajenos a estos programas deben ser objeto de

evaluación antes de que se elabore una nueva generación de PTDP acorde con las prioridades de desarrollo sostenible de cada país. La oradora considera que los apartados *a)* y *b)* del proyecto de decisión no añaden nada a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su última reunión. Con respecto al apartado *c)*, convendría saber qué medidas ha previsto adoptar la Oficina para ayudar a los países a efectuar un seguimiento de los avances en la consecución de los ODS por medio de los indicadores correspondientes. En relación con el apartado *d)*, no queda claro si la Oficina tiene la intención de informar al Consejo de Administración en su próxima reunión sobre la implantación progresiva de su plan de aplicación de la Agenda 2030, incluida la evolución de la Estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo, o sobre los progresos realizados con miras a la aplicación de la iniciativa para poner fin a la pobreza. A pesar de las consideraciones que anteceden, su Grupo apoya el proyecto de decisión.

46. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que las sombrías perspectivas de la economía mundial a corto plazo se ven reforzadas por una serie de tendencias estructurales a largo plazo. El actual declive del empleo, unido al estancamiento del crecimiento salarial y a la pobreza estructural, están allanando el camino a la desigualdad y la crisis social. El orador, si bien celebra las reuniones multilaterales mencionadas en el informe, considera que las declaraciones de intención conexas han de traducirse en iniciativas sobre el terreno. Su Grupo se congratula de que, en el comunicado de los dirigentes del G-20 adoptado en la Cumbre de Antalya, se reconozca que el aumento de la desigualdad puede amenazar la cohesión social y obstaculizar el crecimiento. Además, tras manifestar su satisfacción por que el G-20 haya reconocido la función clave del diálogo social, y por la declaración conjunta sobre el empleo, el crecimiento y el trabajo decente que formularon los sindicatos de los países del G-20 (L20) y el B20, señala no obstante que los principales compromisos contraídos por el G-20 no han generado cambios en las políticas nacionales que hayan resultado en un crecimiento estable e intensivo en empleo, lo que suponía abordar los problemas estructurales a largo plazo y el aumento de la desigualdad, impulsar el crecimiento del salario real, afianzar los mecanismos de negociación colectiva, elaborar una nueva reglamentación aplicable a los mercados financieros e incrementar la inversión en salud, educación y atención de los niños y las personas de edad, con el objetivo de que las mujeres puedan entrar en el mercado laboral. Habría sido útil disponer de más información sobre las medidas adoptadas por la Oficina con el fin de abordar estos problemas. Aunque su Grupo acoge con satisfacción el compromiso de limitar el aumento de la temperatura media mundial, hace notar que la Conferencia sobre el Cambio Climático (COP 21) podría haber adoptado unos objetivos más ambiciosos, si algunos países no se hubieran empeñado en proteger sus propios intereses; por lo tanto, considera que todas las metas nacionales han de ser objeto de revisión antes de que el Acuerdo entre en vigor en 2020. En aras de la justicia climática y de una transición equitativa hacia un modelo de desarrollo con bajas emisiones de carbono, es necesario movilizar una financiación para el clima que permita respaldar los esfuerzos de los países pobres. Desafortunadamente, aun cuando dicha necesidad fue reconocida en el preámbulo del Acuerdo, muchos Estados Miembros se negaron a incluirla en los párrafos operativos. La OIT debe reconocer el vínculo existente entre la aplicación del Acuerdo y la promoción de las directrices tripartitas. Es crucial pasar a una fase de aplicación en la que la Oficina y los mandantes tripartitos trabajen de consuno, y asegurar la participación de los sindicatos en los debates nacionales sobre el cambio climático. El orador solicita a la Oficina que en la 327.^a reunión del Consejo de Administración presente el plan para ayudar a los Estados Miembros y a los mandantes a aplicar la Agenda 2030 y explique los preparativos que ha puesto en marcha con miras al seguimiento de los avances en la consecución de las metas de los ODS y a la presentación de informes al respecto. El plan debería brindar a los mandantes una serie de orientaciones de política, integradas y basadas en derechos, sobre el crecimiento inclusivo y el trabajo decente, fundamentándose en el ambicioso mandato conferido a la OIT en virtud del ODS 8 y de los demás objetivos y metas correspondientes. La Organización debería participar en los procesos de examen y seguimiento sugeridos en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el

seguimiento y el examen de la Agenda 2030, con arreglo a los mecanismos de presentación de informes de su sistema de control, y asegurarse de que ACTRAV y ACT/EMP dispongan de los recursos necesarios para reforzar las capacidades de los interlocutores sociales y asegurar su participación efectiva en la aplicación de la Agenda 2030 a escala nacional. El orador reitera que, para su Grupo, resulta desalentador que el seguimiento y el examen de los avances en la consecución de los objetivos no sean obligatorios; su carácter, en esencia facultativo, permite a los gobiernos centrarse únicamente en los objetivos que les interesan, obstaculizando así la rendición de cuentas. Con todo, se congratula de que varios países hayan decidido presentar exámenes nacionales voluntarios y alienta a la OIT a utilizar este método para entablar un diálogo constructivo. También celebra la inclusión de los derechos sindicales y laborales en el conjunto de indicadores adoptados por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas; al respecto, está planteado el reto de garantizar que las oficinas nacionales de estadística y los interlocutores sociales reciban formación relativa a dichos indicadores, y que éstos se integren en las estrategias nacionales encaminadas a la consecución de los ODS. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.

47. *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, una representante del Gobierno de Australia afirma que la labor realizada por la OIT en el marco de la Agenda 2030 debe examinarse en el marco más amplio de su plan de trabajo y sus prioridades estratégicas. Habida cuenta de la importancia de las dimensiones regionales de los ODS, la oradora señala que la Agenda 2030 constituirá un eje de discusión en la Reunión Regional de Asia y el Pacífico de 2016. En ese sentido, resulta fundamental que el Consejo de Administración siga participando activamente en los debates internacionales relacionados con los ODS y que reciba con carácter periódico información actualizada acerca del papel de la Organización en la aplicación de la Agenda 2030, por ejemplo, mediante la colaboración con otras organizaciones internacionales, así como de la prestación de asistencia a los mandantes. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.
48. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Países Bajos indica que Albania, ex República Yugoslava de Macedonia, Georgia, República de Moldova, Montenegro y Serbia apoyan su intervención. De aplicarse con eficacia, la Agenda 2030 podría constituir un vector de cambio. Los miembros del grupo de los PIEM se comprometen a llevarla a la práctica a escala nacional y a fomentar su aplicación en otros lugares, y en ese sentido, instan a la Organización a respaldar las estrategias nacionales y regionales que abordan la erradicación de la pobreza, el empleo juvenil, los pisos de protección social y los derechos en el trabajo. Al intensificar la colaboración con otras organizaciones internacionales en la esfera de los ODS, se podría incrementar la incidencia de la OIT sobre el terreno y promover el trabajo decente en todo el mundo. La Organización debería posicionarse como un centro de conocimiento para la elaboración del conjunto mundial de indicadores de los ODS, en especial, de los que guardan relación con el trabajo decente y permiten evaluar los progresos realizados en ámbitos cualitativos, tales como el diálogo social, con miras a facilitar la presentación de informes nacionales. El Departamento de Estadística de la OIT debería seguir ayudando a las oficinas nacionales de estadística a identificar deficiencias y compilar datos, posiblemente con el respaldo de indicadores nacionales, regionales y temáticos, así como a reforzar las capacidades pertinentes en función del contexto de cada país. El grupo de los PIEM celebra la participación de la Organización en los trabajos del G-20, incluidos el seguimiento del comunicado de Antalya y los compromisos del G-20 en materia de empleo juvenil, de mejora de la seguridad y salud en el trabajo, y de incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo; además, conviene en que las directrices tripartitas de la OIT revisten una importancia particular con miras a la aplicación del Acuerdo de París. Por último, se congratula de que el Director General haya decidido centrar la Memoria que presentará a la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo en la erradicación de la pobreza, lo cual permitirá a la Organización contribuir a los preparativos del seguimiento y el examen de la Agenda 2030. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.

49. *Hablando en nombre del grupo BRICS (Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica)*, un representante del Gobierno de la India agradece al Director General su participación en la primera Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo de los países del grupo BRICS, celebrada en enero de 2016. El ODS 8 de la Agenda 2030 requiere el establecimiento de mecanismos de coordinación a escala mundial, con miras a la elaboración de una estrategia de política en pro del crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible. La OIT ha de ejercer una función rectora en ese proceso, a fin de garantizar que el trabajo decente forme parte integrante de las políticas encaminadas a propiciar un crecimiento inclusivo y sostenible y acelerar la recuperación. La Agenda 2030 permite a los países elaborar indicadores acordes a sus contextos nacionales y la OIT, como principal depositaria de las bases de datos internacionales sobre trabajo y empleo, podría ayudar a los Estados Miembros a desarrollar dichos indicadores y a formular estrategias de crecimiento, con la inclusión de políticas en materia de trabajo y empleo. A la luz de las perspectivas de crecimiento negativo de la economía mundial, los responsables de la formulación de políticas han de volver a evaluar la situación de sus respectivos países y proponer medidas orientadas a la mejora de las perspectivas de trabajo decente. Habida cuenta del alcance y el carácter mudables del mundo del trabajo, es fundamental que la OIT extienda e intensifique sus iniciativas en la esfera del trabajo decente, y que comparta sus conocimientos especializados en otros foros internacionales.
50. *Un representante del Gobierno de México* dice que en el documento se observa la imperante necesidad de dar una atención puntual y oportuna a los temas de la creación de empleo y la elaboración de políticas encaminadas a reducir la desigualdad. El orador destaca la importancia de la participación de la OIT en los trabajos relativos a la Agenda 2030 que realizan foros clave como el G-20. Asimismo, destaca que el empleo y la protección social desempeñan un papel central en el marco de los ODS y la Agenda 2030. La OIT ha de seguir promoviendo la colaboración entre los distintos foros internacionales, especialmente, en los ámbitos del trabajo decente, el crecimiento sostenible y la generación de mercados laborales incluyentes. Convendría establecer un marco internacional que contemple la promoción e instrumentación efectiva de la Agenda 2030. México refrenda la propuesta realizada por la presidencia china del G-20 en 2016, y aboga por centrar las prioridades en materia de empleo bajo el tema de innovación, el trabajo decente, el aumento de la empleabilidad y las oportunidades adecuadas de empleo. El G-20 debe promover la adopción de políticas macroeconómicas, el fortalecimiento del espíritu empresarial y la creación de programas de formación profesional innovadores, y emprender iniciativas orientadas a la mejora de las posibilidades de empleo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Cabe promover el trabajo decente a través de los ingresos de los trabajadores, de los sistemas de negociación colectiva y del establecimiento de sistemas de protección social más equitativos y sostenibles. A escala nacional, México ha priorizado la transformación estructural de los sistemas económicos centrados en un desarrollo con bajas emisiones de carbono, la capacitación en materia de nuevas tecnologías y la facilitación de la movilidad de los trabajadores empleados en sectores tradicionales a nuevos sectores de energías renovables. México celebra que el Director General haya decidido centrar la Memoria que presentará a la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo en la erradicación de la pobreza, y apoya el proyecto de decisión.
51. *Un representante del Gobierno de China* señala que la presidencia china del G-20 ha programado una segunda reunión del Grupo de Trabajo sobre Empleo para abril de 2016. Toma nota de la valiosa contribución realizada por los empleadores y los trabajadores a través del B20 y el L20, y espera que esta colaboración adquiera un carácter permanente. Su Gobierno aguarda con interés la Memoria relativa a la erradicación de la pobreza, que el Director General presentará a la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Gobierno de China ha reducido drásticamente las tasas de pobreza nacionales, y pretende erradicar este problema por completo en los próximos años. La Oficina podría

desempeñar un papel importante en la lucha contra la pobreza mediante la compilación y la difusión de experiencias relevantes.

52. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Ghana dice que, de no encontrarse una solución adecuada, las tendencias actuales del empleo darán lugar a una agravación de las desigualdades, inhibiendo aún más la recuperación. Sin embargo, el alto nivel de compromiso que traduce la Agenda 2063 de la Unión Africana y los planes de aplicación de la Declaración y el Plan de Acción de la Unión Africana sobre el empleo, la erradicación de la pobreza y el desarrollo inclusivo dan lugar a la esperanza. El grupo de África reitera su apoyo a los resultados de la Conferencia sobre el Cambio Climático de París (COP 21), acoge favorablemente los llamamientos formulados por la OIT y la OCDE en favor del seguimiento de los progresos realizados en el ámbito del empleo juvenil y apoya el proyecto de decisión.
53. *Un representante del Gobierno de Turquía* observa que los participantes en la Reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del G-20, celebrada en Ankara, identificaron una serie de medidas de política cuya adopción permitirá afrontar el aumento de la desigualdad en materia de ingresos y la reducción de la remuneración del factor trabajo, como el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, la reducción de la desigualdad salarial y la mejora de la calidad del empleo. Los líderes de los países del G-20 se han comprometido a dotar a los mercados de trabajo de un carácter más inclusivo, a revisar las estrategias de crecimiento y los planes de empleo, y a reforzar las iniciativas encaminadas a luchar contra la desigualdad y apoyar el crecimiento incluyente. La OIT debería sensibilizar a sus mandantes sobre los temas relacionados con el trabajo que han abordado las presidencias del G-20. La presidencia turca del G-20 también se ha centrado en la seguridad y la salud en el trabajo. Las capacidades de la Oficina en ese ámbito deberían reforzarse, y el tema habría de adquirir un carácter prioritario. La octava Conferencia Internacional sobre Salud en el Trabajo se celebrará en Estambul en mayo de 2016.
54. *Un representante del Gobierno del Brasil* afirma que la disminución de la inversión privada ha dado lugar a un aumento del desempleo, en particular en los países en desarrollo. En ese sentido, señala que el crecimiento ha de ser incluyente y generador de empleo. El diálogo social desempeña un papel fundamental en la lucha contra la desigualdad. Por otro lado, señala la importancia de que la nueva generación de PTDP esté atenta a las prioridades de los países en materia de desarrollo sostenible, y de que el apoyo de la OIT en este particular se financie tanto con cargo al presupuesto ordinario como a las contribuciones extrapresupuestarias. La erradicación de la pobreza constituye un requisito indispensable para el desarrollo sostenible y, en ese sentido, conviene dar prioridad al ODS 8. El Consejo de Administración debería estudiar los ajustes necesarios para satisfacer las posibles necesidades futuras en términos de presentación de informes al Foro Político de Alto Nivel (FPAN). El Brasil reitera su intención de seguir colaborando con la OIT respecto de los temas sometidos a la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas y apoya el proyecto de decisión.
55. *Una representante del Gobierno de Indonesia* da las gracias a la Oficina por el apoyo facilitado en la reciente conferencia sobre la Agenda de Indonesia para los ODS. La oradora señala que Indonesia ha integrado los objetivos del trabajo decente y el crecimiento inclusivo en las estrategias nacionales de desarrollo, y reconoce el papel que desempeñan los interlocutores sociales en esta esfera. También se han adoptado medidas orientadas a la mejora de la política laboral nacional, así como a la creación de un entorno más propicio a la inversión. La oradora confía en que, en la próxima fase de los PTDP, la Oficina siga armonizando sus programas de creación de capacidad y asesoramiento en materia de políticas con los objetivos nacionales de desarrollo.

56. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Cooperación Multilateral) dice que el documento se ha redactado con el objetivo de señalar a la atención de los miembros del Consejo de Administración una serie de tendencias económicas preocupantes. El FMI ha previsto que, en 2017, la economía repuntará ligeramente. En el momento en que se redactó el documento, algunos aspectos relacionados con la Agenda 2030 seguían pendientes de aclaración; por consiguiente, no se pudo incluir información pormenorizada al respecto. La alusión en el documento al informe que el Grupo Interinstitucional y de Expertos ha de presentar a la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas, con información sobre los indicadores propuestos, sigue siendo válida. La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptará la decisión final con respecto al conjunto de indicadores en 2016; no obstante, los relativos al trabajo decente ya gozan de un amplio apoyo. Uno de los mayores interrogantes del informe es qué papel podría desempeñar la OIT en el seguimiento que las Naciones Unidas realizarán de la aplicación de la Agenda 2030. A escala mundial, el tema principal del próximo Foro Político de Alto Nivel de las Naciones Unidas será *Leave no-one behind* («Garantizar que nadie se queda atrás»), lo cual encaja bastante bien con los programas orientados al logro de los objetivos y metas de desarrollo sostenible a través del trabajo decente, así como con la Memoria que el Director General someterá a la Conferencia Internacional del Trabajo. En ese sentido, la OIT podría aportar una contribución significativa al Foro. En el plano nacional, la Organización debe afianzar su capacidad para responder a las solicitudes de los mandantes, y velar por que dichas solicitudes guarden relación con la Agenda 2030. Esta tarea no resultará difícil, habida cuenta de que el Programa de Trabajo Decente se refleja en la Agenda 2030 y de que ésta ha sido tomada en consideración al planificar el Programa y Presupuesto para 2016-2017.

Decisión

57. *El Consejo de Administración acogió con satisfacción la decisión del Director General de centrar la Memoria que presentaría a la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo en la erradicación de la pobreza y le pidió que:*

- a) *siguiera de cerca los preparativos de las Naciones Unidas para el seguimiento y examen en el plano mundial de la Agenda 2030, a efectos de la contribución que la OIT podría aportar a la aplicación de los aspectos vinculados al trabajo decente en el marco de una acción integrada para hacer realidad la Agenda 2030, y apoyara el proceso mundial de examen temático propuesto, en particular el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 sobre trabajo decente y crecimiento inclusivo;*
- b) *procurara que la Oficina prestara un mayor apoyo a los Estados Miembros y a los mandantes, como lo solicitó el Consejo de Administración en su 325.ª reunión, y garantizara que esa labor estuviera en consonancia con los resultados del Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017;*
- c) *elaborara un plan en el que se precisara la función de la OIT por lo que se refería a ayudar a los Estados Miembros, cuando fuera necesario, a fomentar la producción y la recopilación de datos así como la adopción de metodologías que sirvieran de base para los indicadores de desarrollo sostenible relacionados con el mandato de la OIT, y*
- d) *informara al Consejo de Administración, en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016), sobre la implantación progresiva del plan de*

aplicación de la Oficina con miras a 2030, en particular sobre la evolución de la Estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo.

(Documento GB.326/INS/5, párrafo 33.)

Sexto punto del orden del día

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

Información sobre los progresos alcanzados (documento GB.326/INS/6 (Rev.))

58. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa con interés que el Gobierno de Guatemala ha derogado el decreto relativo a los salarios mínimos diferenciados, y que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha adoptado medidas para tramitar las solicitudes de registro presentadas por sindicatos. Sin embargo, considera en extremo preocupante que no se hayan logrado avances en lo que atañe a la protección de los dirigentes sindicales y al castigo de los autores de actos de violencia contra sindicalistas. Más de 73 sindicalistas han sido asesinados y las autoridades competentes no han llevado a cabo ni un solo arresto. A los trabajadores les preocupa la posición mantenida por el Ministerio Público, el cual cuestiona el carácter antisindical de muchos de estos homicidios y, al mismo tiempo, admite que no se han seguido los procedimientos de investigación adecuados. Los sindicatos no tienen constancia de que se haya llegado a un acuerdo con la Comisión Internacional contra la Impunidad en Guatemala para investigar estos homicidios, y el Gobierno no ha incluido a los sindicatos en el proceso de la elaboración del protocolo de implementación de medidas de seguridad.
59. Antes de cada reunión del Consejo de Administración, el Gobierno se ha precipitado a emprender acciones relacionadas con la Hoja de ruta; sin embargo, no se han logrado avances en la aplicación de muchos de sus puntos. En ese sentido, cabe mencionar que se han ignorado las enmiendas legislativas propuestas por los sindicatos a fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio núm. 87; no se han llevado a cabo reformas que habiliten a los inspectores del trabajo para hacer cumplir la ley; no se han adoptado medidas para reducir el incumplimiento de las sentencias de reintegro de trabajadores, ni para sancionar a los jueces que atrasan los procedimientos judiciales laborales; no se ha dotado a la Comisión de Resolución de Conflictos de los recursos necesarios; y los sindicatos siguen siendo el blanco de los ataques de los medios de comunicación. El Gobierno ha de retomar con denuedo el punto 9 y reforzar la campaña de sensibilización en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Resulta inaceptable que el Gobierno achaque a los trabajadores del sector público décadas de mala gestión financiera, especialmente habida cuenta de los escándalos de corrupción en los que incurrió la administración anterior. El Gobierno de Guatemala debería hacer uso de la campaña de sensibilización para transmitir la importancia de la negociación colectiva al público en general. Por otro lado, un país valedor del Estado de derecho no ha de consentir la ardua situación que afrontan los trabajadores en las fincas productoras de plátanos y caña de azúcar. Los trabajadores valoran el papel desempeñado por el Representante Especial del Director General en Guatemala, así

como los esfuerzos que ha dedicado a la promoción del diálogo social. Los trabajadores confían en que se logren progresos tangibles respecto de todas las cuestiones planteadas de aquí a noviembre de 2016, y están dispuestos a aplazar la decisión de constituir una comisión de encuesta hasta entonces.

- 60.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que, desde la adopción de la Hoja de ruta, se han tomado medidas positivas tales como la creación de la Comisión de Resolución de Conflictos, el aumento del número de sindicatos registrados y la celebración de un acuerdo tripartito en virtud del cual se solicita la asistencia técnica de la OIT para enmendar la legislación laboral. Sin embargo, la falta de instituciones sólidas y marcos normativos que garanticen la libertad sindical y de asociación sigue siendo motivo de preocupación. Es necesario realizar progresos sustanciales con respecto a la protección de las personas amenazadas y a la investigación de los delitos contra sindicalistas. La reforma legislativa recomendada por la Misión de Alto Nivel debería emprenderse con carácter urgente. También cabe intensificar la campaña de sensibilización en materia de libertad sindical y negociación colectiva, así como dotar a la Comisión de Resolución de Conflictos de los recursos adecuados para el ejercicio de funciones. Se alienta a la comunidad internacional a que provea los recursos necesarios para ampliar la labor del Representante Especial del Director General en Guatemala. Los empleadores apoyan el proyecto de decisión.
- 61.** *Una representante del Gobierno de Guatemala* (Ministra de Trabajo y Previsión Social) señala que la concurrencia de miembros gubernamentales de alto rango evidencia el compromiso de su Gobierno con el respeto de los principios y valores que promueve la OIT. El Gobierno guatemalteco se ha comprometido a adoptar políticas públicas que generen trabajo decente e impulsen el desarrollo económico, así como a cumplir el Memorándum de Entendimiento y aplicar la Hoja de ruta para resolver las reclamaciones contenidas en la queja. A fin de superar los desafíos que implican las debilidades institucionales, las limitaciones presupuestarias y la falta de coordinación interinstitucional y diálogo social, se requiere un cambio estructural y cultural que trasciende el mandato del nuevo Gobierno. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha formulado cinco estrategias clave: lucha contra la corrupción interna en el Ministerio; fortalecimiento de la inspección del trabajo, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo; erradicación del trabajo infantil; elaboración de una política nacional de trabajo decente; y mejora de la seguridad nacional mediante la creación de oportunidades de trabajo decente para prevenir la delincuencia, evitar la migración y proteger los derechos humanos.
- 62.** En sus primeros dos meses de mandato, el Gobierno ha adoptado una serie de medidas encaminadas al cumplimiento de la Hoja de ruta y el cronograma. A tal efecto, se ha reunido con representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como con integrantes de la Contraloría General de Cuentas y la Procuraduría de Derechos Humanos, y el Presidente ha recibido a los dirigentes sindicales en dos ocasiones. Se han simplificado los procedimientos de inscripción de organizaciones sindicales y, en los primeros meses del presente año, se han registrado 62 sindicatos, 26 de los cuales recibieron la autorización después de la publicación del informe de la OIT. Además, se han celebrado reuniones con miembros destacados de la Corte Suprema de Justicia, el Ministerio Público y la Comisión Internacional contra la Impunidad en Guatemala para solicitar el avance de las intervenciones y la persecución penal efectiva de las muertes de sindicalistas. La oradora expresa su consternación por la pérdida de vidas humanas causada por la violencia en el país, condena las violaciones de los derechos humanos y reitera que su Gobierno está decidido a combatir la impunidad.
- 63.** Se han aceptado todas las solicitudes de medidas de seguridad presentadas por dirigentes sindicales. En 2015, el número de resoluciones judiciales atinentes a la readmisión de trabajadores objeto de despidos antisindicales aumentó significativamente. Se ha elaborado un proyecto de creación de juzgados penales especiales para conocer de los delitos relacionados con la libertad de trabajo y la libertad sindical, no obstante, se requiere apoyo

financiero para su realización. La oradora solicita una vez más la prestación de asistencia técnica a los mandantes tripartitos con objeto de formalizar una iniciativa de revisión de las leyes laborales nacionales, especialmente en lo referente al Convenio núm. 87. La campaña de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva se extenderá al ámbito radiofónico nacional, y la información se traducirá a varios idiomas mayas.

- 64.** Además de adoptar medidas relacionadas con la Hoja de ruta, el Ministerio de Trabajo ha atendido más de 100 denuncias relacionadas con los despidos masivos de trabajadores municipales que tuvieron lugar en el marco de la transición gubernamental. En ese sentido, se ha activado un proceso de coordinación con los alcaldes municipales para la observancia de la legislación laboral, especialmente en materia de libertad sindical y negociación colectiva, y se ha enviado un comunicado formal a estas autoridades para invitarlas a respetar los derechos laborales y a reducir los conflictos en la materia. Asimismo, se ha creado una mesa de diálogo con alcaldes municipales y trabajadores, en colaboración con la Procuraduría de los Derechos Humanos y otros organismos públicos. Luego de una revisión de las actuaciones procesales, se ha constatado que la negociación colectiva en la administración pública no está sujeta a ningún tipo de reglamentación, y se ha cuestionado la viabilidad de ciertos acuerdos. En consecuencia, se ha decidido entablar un diálogo bipartito constructivo para subsanar estas deficiencias. Por otro lado, el Gobierno ha dejado sin efecto la fijación del salario diferenciado en cuatro municipios, a fin de evitar la introducción de un salario menor al salario mínimo establecido a nivel nacional. Todos los progresos alcanzados son fruto de la voluntad política del nuevo Gobierno y del apoyo de la OIT y la comunidad internacional. Guatemala continuará cumpliendo con sus compromisos nacionales e internacionales.
- 65.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno de México reconoce las positivas medidas adoptadas por Guatemala con miras al cumplimiento de sus obligaciones internacionales. Habida cuenta de que el respeto de los derechos fundamentales, véanse en especial la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva, es un componente esencial para la realización del trabajo decente, el orador invita a la Oficina a que siga brindando la asistencia técnica necesaria para la plena aplicación de la Hoja de ruta en Guatemala. Asimismo, insta a los mandantes tripartitos guatemaltecos a que sigan participando en los procesos de diálogo social y alcancen acuerdos concretos a fin de conseguir soluciones duraderas y la plena aplicación del Convenio núm. 87. Por otro lado, observa la voluntad del nuevo Gobierno de continuar colaborando con la OIT, impulsar la generación de trabajo decente en el país y fomentar el respeto de los derechos laborales, con miras a avanzar en la aplicación de la Hoja de ruta. El GRULAC apoya el proyecto de decisión e invita a la comunidad internacional a que facilite los recursos necesarios para que la oficina del Representante Especial del Director General en Guatemala pueda fortalecer su apoyo a los mandantes tripartitos.
- 66.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos señala que Noruega y la República de Moldova se adhieren a su declaración. Los recientes cambios políticos y el compromiso del Gobierno para con el refuerzo de la colaboración con la OIT y la aplicación de la Hoja de ruta son motivo de satisfacción, no obstante, la impunidad sigue planteando grandes dificultades. Además, se teme que el discurso antisindical de la prensa pueda deslegitimar la labor de los sindicatos. Antes de noviembre de 2016, el Gobierno ha de redoblar esfuerzos y obtener resultados concretos en relación con la aprobación de enmiendas legislativas al Código del Trabajo, el fortalecimiento de la negociación colectiva, la mitigación del clima de violencia antisindical; la eliminación de las trabas que impiden a los sindicatos registrarse, y la mejora de las relaciones entre todas las partes interesadas, entre otras cuestiones. La UE apoya la labor del Representante Especial del Director General en Guatemala y está dispuesta a respaldar a Guatemala en sus esfuerzos por cumplir los convenios de la OIT. Cabe esperar que el

correspondiente proyecto financiado por la UE y respaldado por la OIT propicie la introducción de mejoras. El orador apoya el proyecto de decisión.

67. *Una representante del Gobierno de Panamá* afirma que, en septiembre de 2015, el Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica acordó acceder a la solicitud del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala y prestarle apoyo en la superación de las dificultades laborales por las que atraviesa el país. Panamá insta al Gobierno de Guatemala a que siga trabajando en ese sentido y mantenga el diálogo social entre los mandantes tripartitos, con miras a alcanzar acuerdos concretos que garanticen el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, en especial la libertad sindical. La oradora respalda el proyecto de decisión.
68. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* celebra la ampliación del mandato del Representante Especial en Guatemala, y espera que el nuevo Gobierno y la OIT entablen relaciones armoniosas y productivas. El Gobierno guatemalteco se enfrenta a graves desafíos de larga data en la esfera laboral: la mayor parte de los autores de actos de violencia contra sindicalistas no ha comparecido ante la justicia; los sindicalistas siguen corriendo peligro y los que reciben protección han de cubrir los gastos de alimentación u hospedaje de los agentes de seguridad; el aumento del número de sindicatos inscritos no ha sido directamente proporcional al de convenios colectivos; y no se ha dado cumplimiento a las sentencias de reintegro de trabajadores despedidos. En ese sentido, insta al Gobierno a que vuelva a facultar a la inspección del trabajo para imponer sanciones. Frente a la inacción gubernamental, los Estados Unidos han abogado en repetidas ocasiones por la creación de una comisión de encuesta; sin embargo, la voluntad del nuevo Gobierno de satisfacer todos los compromisos contraídos en virtud de la Hoja de ruta y observar las normas fundamentales en el trabajo es sumamente alentadora. El orador insta encarecidamente al Gobierno a que fomente el establecimiento de mecanismos eficaces de cooperación intergubernamental, y le alienta a trabajar en estrecha colaboración con la OIT para acelerar el proceso de redacción de la legislación laboral y recabar datos. A fin de conceder al Gobierno el tiempo necesario para llevar a cabo estas reformas, apoya el proyecto de decisión.
69. *Una representante del Gobierno de la República Dominicana* reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno de Guatemala con miras al cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco de la OIT a través de acciones encaminadas a la promoción de los derechos fundamentales y el fortalecimiento del diálogo social. La oradora agradece el apoyo técnico suministrado a Guatemala y respalda el proyecto de decisión.
70. *Una representante del Gobierno de Costa Rica* manifiesta su complacencia con el compromiso expresado por el Gobierno de Guatemala de seguir avanzando en la aplicación de la Hoja de ruta, y conviene en que se le proporcione asistencia técnica a tal efecto.
71. *El Representante Especial del Director General de la OIT en Guatemala* afirma que ha estado trabajando con el nuevo Gobierno para dar continuidad a las acciones emprendidas en el marco de la Hoja de ruta, y que el apoyo de todos los mandantes es fundamental para alcanzar los resultados esperados. El nuevo Gobierno se ha declarado dispuesto a trabajar en colaboración con los interlocutores sociales y la OIT, a efectos de reforzar el diálogo social y el tripartismo en Guatemala. El Representante Especial ha instado al Gobierno a promover un proceso de reforma legislativa, conforme solicita la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) desde hace más de veinticinco años, con objeto de armonizar la legislación laboral con los principios del Convenio núm. 87. Cabe iniciar este proceso en colaboración con los empleadores y los trabajadores, así como con la asistencia técnica de la OIT, y someter un proyecto al Congreso a la mayor brevedad. Mientras tanto, se han emprendido iniciativas con la Comisión de Trabajo del Congreso, a fin de crear conciencia en torno a la OIT y las reformas necesarias.

72. Si bien se ha registrado un aumento del número de entidades sindicales inscritas, conviene simplificar los procedimientos de inscripción y reducir los plazos de tramitación. También es preciso fortalecer la negociación colectiva, particularmente en el sector público, con objeto de evitar injerencias de terceras partes. En este caso, se necesitan reglas claras que promuevan la buena fe y la seguridad jurídica de los convenios colectivos. Por otro lado, se han constatado avances con respecto a la Comisión de Resolución de Conflictos, la cual se ha granjeado el apoyo de empleadores y trabajadores; no obstante, se requiere apoyo administrativo para propiciar la obtención de resultados a la mayor brevedad. La campaña de sensibilización en materia de libertad sindical debería divulgarse a través de los medios de comunicación de mayor alcance, con el objetivo de informar a una mayor proporción de la población acerca de sus derechos laborales fundamentales.
73. El clima de violencia antisindical que reina en el país es motivo de preocupación. Es necesario mejorar la protección de los sindicalistas amenazados y respaldar el sistema jurídico, a fin de que se dicten más sentencias en los casos de asesinato de líderes sindicales y sindicalistas. A tal efecto, la OIT en Guatemala y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos continúan apoyando iniciativas encaminadas a la revisión de las instrucciones normativas correspondientes en colaboración con el Ministerio Público. Por último, es necesario poner en marcha un mecanismo de verificación del cumplimiento de las sentencias atinentes a la readmisión de trabajadores objeto de despidos antisindicales.

Decisión

74. *Recordando que en su 325.ª reunión, el Consejo de Administración había pedido a la Oficina que proporcionara a su Mesa, en sus reuniones de marzo (326.ª reunión) y de octubre-noviembre de 2016 (328.ª reunión), información actualizada sobre los progresos alcanzados y que incluyera información proporcionada por el Gobierno y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de Guatemala, en particular acerca del seguimiento dado a los indicadores claves y los puntos de la Hoja de ruta y, en vista de la información comunicada por los mandantes tripartitos de Guatemala a este respecto, el Consejo de Administración decidió:*
- a) *instar nuevamente al Gobierno a que tome de manera inmediata todas las medidas necesarias para dar plena aplicación a los indicadores claves y a la Hoja de ruta, con inclusión de los puntos prioritarios que aún requieren acciones adicionales y urgentes;*
 - b) *aplazar hasta su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016) la decisión de considerar el nombramiento de una comisión de encuesta;*
 - c) *incluir este punto en el orden del día de su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016), y*
 - d) *invitar a la comunidad internacional a que facilite los recursos necesarios para que la oficina del Representante del Director General de la OIT en Guatemala pueda fortalecer su apoyo a los mandantes tripartitos en la aplicación del Memorándum de Entendimiento y de la Hoja de ruta.*

(Documento GB.326/INS/6 (Rev.), párrafo 46.)

Séptimo punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por Fiji del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT (documento GB.326/INS/7 (Rev.))

75. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que, al término de la Misión Tripartita de la OIT, el Gobierno de Fiji reconoció de forma tácita que la reforma de la Ley de relaciones Laborales (ley ERP) no se ajustaba al Convenio núm. 87 y posteriormente convino en que se formalizara un nuevo Acuerdo tripartito con el fin de reformar su legislación. La mayoría de reformas dispuestas en ese Acuerdo se han aplicado, pero aún quedan cuestiones pendientes. La OIT debería ofrecer formación y reforzar la capacidad para que el Tribunal de Arbitraje, que está previsto que inicie sus labores próximamente, funcione de un modo eficaz, y debería proporcionar al Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) la asistencia técnica recientemente solicitada para examinar los servicios esenciales. Como consecuencia del paso del ciclón tropical Winston, se ha prolongado el plazo para que los trabajadores despedidos en virtud del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (decreto ENI) puedan solicitar una indemnización y se ha prescindido del límite de tiempo fijado para reinscribir a los sindicatos cuya inscripción en el registro había sido cancelada. También se está avanzando en la labor del ERAB para asegurarse de que la ley ERP cumple los convenios fundamentales de la OIT. Sin embargo, la ampliación del ERAB para incorporar a organizaciones sin la capacidad de revisar la legislación laboral está dificultando el proceso y no es coherente con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144); por lo tanto, en la reunión con el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) se solicitó que se restableciera el consejo original. El Gobierno debería asegurarse de que los interlocutores sociales puedan contribuir de forma efectiva a velar por que se respeten los convenios fundamentales de la OIT y que se completen sin demora los procesos relacionados con la reforma de la legislación laboral. El decreto relativo a los partidos políticos, por el que se prohíbe a los sindicalistas formar parte de los partidos políticos y participar en actividades políticas, también es motivo de preocupación.
76. La OIT debe seguir supervisando la aplicación del Acuerdo tripartito. La prestación de servicios de cooperación para el desarrollo, asistencia técnica y creación de capacidad destinados a los mandantes tripartitos será clave para el éxito del proceso. Las medidas necesarias para que Fiji cumpla plenamente lo dispuesto en el Convenio núm. 87 pueden abordarse a través del procedimiento de control regular; no se considera necesaria una comisión de encuesta. Por lo tanto, apoya el proyecto de decisión.
77. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* apoya el proyecto de decisión.
78. *Una representante del Gobierno de Fiji* señala que, al término de la Misión Tripartita, el Gobierno, la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji y el FTUC firmaron un informe de ejecución conjunto, en el que constan los importantes avances y concesiones de los interlocutores sociales. Las partes han acordado que no es necesario seguir adelante con la queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, dado que todos los asuntos pertinentes han quedado resueltos. Un mes después de la firma del informe de ejecución conjunto, la posterior Ley de Relaciones Laborales (enmendada) de 2016 fue aprobada por el Parlamento y entró en vigor. Con arreglo a esta ley, los funcionarios públicos pueden acogerse a la ley ERP y acudir a sus instituciones; esta ley elimina las referencias a las

unidades de negociación, contempla la creación de sindicatos de empresa, establece la reanudación de los procesos de reclamación interrumpidos en virtud del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (decreto ENI), permite que los trabajadores afectados soliciten una indemnización y dispone la reinscripción de los sindicatos cuya inscripción en el registro había sido cancelada en virtud de dicho decreto. El Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB), ampliado y más representativo, se ha comprometido a celebrar reuniones mensuales para revisar la legislación con el fin de garantizar el cumplimiento de los convenios de la OIT ratificados. El ERAB ampliado, que servirá para introducir cambios reales y reformas laborales, ha solicitado a la OIT asistencia y asesoramiento técnicos para promover unas relaciones laborales más armoniosas. El Gobierno de Fiji desea reorientar sus esfuerzos para aumentar su colaboración con la OIT en cuestiones como el trabajo decente para todos, las discapacidades en el lugar de trabajo, la paridad de género y el empleo de los jóvenes.

79. Entre las reformas laborales introducidas en los últimos seis años se encuentran el aumento del salario de los funcionarios públicos, la reducción de los impuestos sobre la renta y sobre las empresas, y la fijación de un salario mínimo nacional. Las reformas han contribuido a hacer que la economía de Fiji sea más resistente a los efectos económicos externos y a los impactos medioambientales. Sin embargo, la devastación causada por el paso del ciclón tropical Winston hace cuatro semanas hace indispensable que Fiji mantenga un entorno de estabilidad, sostenibilidad y crecimiento económicos, combinado con el restablecimiento de las relaciones laborales y la instauración de prácticas laborales sostenibles. Su Gobierno apoya plenamente el proyecto de decisión.
80. *Hablando en nombre del Consejo de Administración*, la Presidenta expresa sus condolencias y solidaridad con el pueblo de Fiji a raíz de los devastadores efectos del ciclón tropical Winston.
81. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la India acoge con satisfacción la aplicación del informe de ejecución conjunto. Observa que los logros y las concesiones han sido formalizados en una enmienda a la ley ERP y que el Gobierno está colaborando de forma activa con los interlocutores sociales a través del ERAB para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Respalda el proyecto de decisión.
82. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos dice que Georgia y Noruega suscriben la declaración. Acoge con satisfacción el informe de ejecución conjunto y la adopción del proyecto de Ley de Relaciones Laborales (enmendada) e insta al Gobierno a prevalerse de la asistencia técnica de la OIT en el futuro. Acogería favorablemente que el mecanismo de control de la OIT hiciera un seguimiento de la aplicación de la legislación adoptada recientemente, el funcionamiento del ERAB y todas las cuestiones pendientes en la queja presentada en virtud del artículo 26. Apoya el proyecto de decisión.
83. *Un representante del Gobierno de China* toma nota de los avances logrados por el Gobierno de Fiji. Se ha dado respuesta a las cuestiones planteadas en la reunión anterior del Consejo de Administración y, por lo tanto, apoya el proyecto de decisión.
84. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* elogia al Gobierno, los trabajadores y los empleadores de Fiji por los esfuerzos que han realizado para resolver, de manera conjunta, las cuestiones relativas al incumplimiento del Convenio núm. 87. Anima al Gobierno a seguir trabajando a través del diálogo tripartito para abordar las demás cuestiones con la asistencia técnica de la OIT. Apoya el proyecto de decisión.

85. *Una representante del Gobierno de la India* acoge con satisfacción la firma del informe de ejecución conjunto y elogia las medidas adoptadas por el Gobierno de Fiji para abordar todos los aspectos de la queja, en particular la rápida adopción de la Ley de Relaciones Laborales (enmendada) de 2016. Toma nota de la voluntad del Gobierno de colaborar de manera constructiva con los interlocutores sociales y de solicitar la asistencia técnica de la OIT para seguir mejorando la protección de los derechos laborales. Acoge con satisfacción el consenso tripartito que se ha alcanzado para cerrar el caso.
86. *Una representante del Gobierno de Australia* dice que Nueva Zelanda suscribe la declaración. Toma nota de la firma del Acuerdo tripartito y los cambios legislativos. El Gobierno de Australia reitera su compromiso de colaborar con el Gobierno de Fiji en relación con la legislación y las prácticas laborales. La reciente formación proporcionada por la OIT sobre normas internacionales del trabajo en Fiji ha sido valorada positivamente y deberían celebrarse actividades similares en el futuro. Apoya el proyecto de decisión.

Decisión

87. *El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, decidió:*

- a) *que la queja presentada inicialmente en 2013 no se remitiría a una comisión de encuesta, y*
- b) *que, como consecuencia de la presente decisión, se daría por terminado el procedimiento iniciado en junio de 2013, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.*

(Documento GB.326/INS/7 (Rev.), párrafo 5)

Octavo punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por Qatar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), presentada por varios delegados a la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT (documento GB.326/INS/8 (Rev.))

88. *La Presidenta* señala que, de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración el 11 de noviembre de 2015 y por invitación del Gobierno de Qatar, la OIT realizó una visita tripartita de alto nivel a Qatar del 1.º al 5 de marzo de 2016, en la que participaron ella misma y los Vicepresidentes del Consejo de Administración. La delegación celebró reuniones con una amplia gama de interlocutores y efectuó numerosas visitas *in situ* con el fin de evaluar todas las medidas adoptadas para resolver las cuestiones planteadas en la queja. El informe correspondiente figura en el anexo II del documento GB.326/INS/8 (Rev.).
89. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* observa que la organización de la visita y la cooperación con los miembros de la delegación tripartita fueron satisfactorias. Antes de pasar al examen del informe, el orador se refiere al caso de un trabajador migrante de Nepal, el Sr. Ujjwol Bk, conocido como Basanta, con quien los miembros de la delegación se

entrevistaron en el curso de la visita. Tras la expiración de un contrato de dos años en Qatar, la empresa se negó a proporcionarle un billete de avión para regresar a su país y a extenderle un certificado de no objeción, y su documento de identidad tampoco fue renovado. La empresa permitió que el Sr. Basanta siguiera trabajando sin que se le reconociera jurídicamente como trabajador, y su salario, cuyo pago se hacía únicamente en efectivo, no le fue abonado en los últimos tres meses. La empresa lo despidió a raíz de su entrevista con los miembros de la delegación de la OIT, concediéndole 48 horas para abandonar el país. La OIT impidió su deportación a Nepal y el Sr. Basanta presentó una queja ante la magistratura de trabajo, que le permitió permanecer en el país durante tres meses sin permiso de trabajo. Las medidas de represalia contra el Sr. Basanta constituyen una clara y grave violación de los derechos de libertad sindical y de expresión, así como un incumplimiento flagrante de la promesa formulada por el Gobierno de Qatar a los miembros de la delegación, en el sentido de que los trabajadores que se entrevistaran con ellos no serían objeto de represalias. El Grupo de los Trabajadores exige que el Sr. Basanta sea readmitido inmediatamente y que se le abonen las remuneraciones adeudadas.

- 90.** Refiriéndose al informe mismo, el orador dice que, si bien la estrategia sobre alojamiento aplicada por el Gobierno y los progresos que se han realizado a este respecto en varios lugares son alentadores, estos proyectos sólo benefician a una fracción pequeña de la población total de trabajadores migrantes, y hace notar que las condiciones en el campamento de trabajadores que la delegación visitó por iniciativa propia eran terribles. Su Grupo apoya el nuevo sistema de protección de los salarios y espera obtener información sobre su funcionamiento, así como mayores datos sobre la apertura de cuentas bancarias para los trabajadores. Asimismo, acoge con satisfacción la contratación de nuevos inspectores del trabajo, pero estima que su número sigue siendo insuficiente. El escaso número de intérpretes contratados para las inspecciones sigue planteando un problema. El orador pide que se haga el seguimiento de las medidas adoptadas para prevenir la sustitución de contratos, y que se clarifique la situación relativa a la reforma del procedimiento para la expedición de visados de salida. Además, observa que se siguen cobrando comisiones por contratación a los trabajadores, y pide información sobre las medidas adoptadas con objeto de contrarrestar los mecanismos que se utilizan para eludir la reglamentación contractual. Con respecto a la retención de pasaportes, espera que, a diferencia de lo que ocurrió con la legislación anterior, la prohibición de la retención de pasaportes se haga efectiva con la aplicación de la nueva ley núm. 21 de 2015.
- 91.** El orador lamenta que la adopción de la ley sobre trabajadores domésticos migrantes se postergue continuamente y estima que esta cuestión debería abordarse con carácter urgente. La nueva legislación que se adopte debería cumplir plenamente las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). En Qatar no existe libertad sindical, y los trabajadores que actúan de forma colectiva contra el trato injusto o para protestar contra la inseguridad de los entornos de trabajo suelen ser detenidos o deportados. En respuesta a la afirmación según la cual se han realizado progresos en Qatar, el orador se refiere a la sección del informe que trata sobre las reuniones con los trabajadores migrantes, donde se hace una descripción detallada de las malas condiciones en que éstos viven y trabajan. Si bien el Gobierno y algunas grandes empresas han emprendido iniciativas positivas, éstas siguen resultando insuficientes para mejorar la situación de los 1,7 millones de trabajadores migrantes que viven en el país. El Grupo de los Trabajadores apoya con muchas reservas el proyecto de decisión.
- 92.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que, en su opinión, la visita tripartita de alto nivel a Qatar ha sido útil y efectiva. La solicitud contenida en el apartado a) del proyecto de decisión, esto es, que el Gobierno de Qatar dé curso a la evaluación de la delegación, es muy general. Su redacción refleja el hecho de que el país ha hecho progresos importantes en varios ámbitos, y deja al Gobierno de Qatar la decisión de determinar cómo han de abordarse las cuestiones que aún quedan por resolver. La referencia específica en este apartado a los

trabajadores migrantes más vulnerables tiene por objeto asegurarse de que todos los grupos de trabajadores se beneficien de las reformas, y no debe interpretarse como si estuviera pidiéndose la adopción de normas distintas para distintos grupos. En el apartado b) no vuelve a repetirse la solicitud que anteriormente se había formulado al Gobierno de Qatar, a saber, que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para llevar a cabo la anulación del sistema de patrocinio. Ahora bien, durante la visita el Gobierno de Qatar indicó que deseaba colaborar con la OIT a este respecto, lo que sería un paso fundamental para realizar progresos. Aun cuando es cierto que la decisión de aplazar un año el examen sobre el nombramiento de una comisión de encuesta es poco habitual, su adopción refleja el deseo de dar tiempo al Gobierno de Qatar para responder a las expectativas de la delegación tripartita.

- 93.** El orador reconoce el compromiso del Gobierno de Qatar de promover el cumplimiento de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). El Grupo de los Empleadores expresa su apoyo al proyecto de decisión.
- 94.** *Un representante del Gobierno de Qatar* señala que su país respeta los convenios internacionales y está abierto al mundo. En virtud de su Constitución, todas las personas que residen en Qatar son iguales ante la ley, sin discriminación o distinción basadas en el género, la nacionalidad, el color o la religión. Los trabajadores migrantes son parte integrante del tejido de la sociedad y, en cuanto copartícipes en el logro del desarrollo sostenible, se reconoce el valor de sus esfuerzos. Sus derechos fundamentales están protegidos por la legislación nacional y los acuerdos y convenios internacionales pertinentes, y se aplican en la práctica. El orador dice que las prácticas ilícitas de algunas personas no reflejan las políticas del Estado, que acoge favorablemente a los trabajadores migrantes. Al respecto, asegura que se tomará muy en serio la información presentada por el portavoz del Grupo de los Trabajadores y que se adoptarán todas las medidas pertinentes, de conformidad con la legislación. La delegación tripartita había podido comprobar durante su visita la sinceridad y la seriedad de los esfuerzos desplegados por todos los órganos del Estado a fin de promover las normas de la OIT.
- 95.** El orador propone algunas enmiendas al proyecto de decisión. Primeramente, deberían suprimirse las referencias a los problemas que subsisten y a los trabajadores migrantes más vulnerables, habida cuenta de que la delegación tripartita ha reconocido las medidas concretas adoptadas por el Gobierno de Qatar y el compromiso de su país con la OIT, y de que los trabajadores inmigrantes disfrutan de la misma protección jurídica y tienen los mismos derechos y responsabilidades que las demás personas. Por otra parte, la presentación del informe de Qatar sobre el curso que se dé a la evaluación realizada por la delegación tripartita, así como el informe sobre la aplicación de la ley núm. 21 de 2015, deberían aplazarse hasta la 331.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2017), a fin de que se disponga de más tiempo para su preparación. Además, no es necesario indicar que el examen de la cuestión del nombramiento de una comisión de encuesta se aplazará hasta la 329.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2017), ya que dicho mecanismo está previsto en la Constitución de la OIT y puede utilizarse en todos los casos en que haya motivos para hacerlo. El recurso a este mecanismo en la actual coyuntura representaría un juicio anticipado por parte del Consejo de Administración con respecto al contenido de la queja. El orador hace hincapié en que Qatar seguirá cooperando con la OIT y su Consejo de Administración y que espera realizar progresos para poder cerrar el caso.
- 96.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la India celebra la decisión del Gobierno de Qatar de recibir una visita tripartita de alto nivel, así como la transparencia y la cooperación con los miembros de la delegación. El informe pone de relieve una serie de medidas concretas que el Gobierno de Qatar ha adoptado a fin de mejorar las condiciones de empleo, hacer que los mecanismos de tramitación de quejas sean más accesibles a los trabajadores migrantes y fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo.

El ASPAG valora los esfuerzos realizados por el Gobierno y pide al Consejo de Administración que tome debidamente en consideración los progresos realizados para solucionar las cuestiones planteadas en la queja.

97. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos informa de que los siguientes países suscriben también su declaración: Serbia, Albania, Noruega y Suiza. El orador celebra la decisión del Gobierno de Qatar de aceptar una visita tripartita de alto nivel, y toma nota de las medidas concretas que el país ha adoptado, en la legislación y en la práctica, para abordar las cuestiones expuestas en la queja. Si bien reconoce las mejoras realizadas en lo tocante a los procedimientos para la expedición de visados de salida, solicita mayor información sobre las repercusiones de la ley núm. 21 y su aplicación a fin de poder evaluar las medidas adoptadas, especialmente en lo que se refiere al funcionamiento de la Comisión de Apelación sobre Visados de Salida. El hecho de que el cambio de empleador solamente se permita tras la expiración del contrato o después de cinco años seguía siendo motivo de preocupación. El Gobierno debería aprovechar el tiempo que queda antes de la entrada en vigor de la ley núm. 21 con el fin de tomar todas las medidas necesarias para preparar su plena aplicación. En cuanto a las medidas para fortalecer la inspección del trabajo, convendría disponer de mayor información sobre el número de inspecciones realizadas y sus resultados. Se han emprendido iniciativas para mejorar la accesibilidad a los mecanismos de tramitación de quejas, pero no todos los trabajadores migrantes que los necesitan tienen acceso a ellos. Dichas iniciativas deberían complementarse con diversas acciones destinadas a promover la información sobre el sistema y mejorar su accesibilidad, especialmente entre los trabajadores vulnerables. El orador solicita al Gobierno que facilite información sobre el número de quejas tramitadas y sus resultados. El Foro Regional de Asia sobre empresas y derechos humanos, que tendrá lugar en Doha en abril de 2016, permitirá acelerar la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y crear mayor conciencia sobre ellos. El Gobierno de Qatar debería seguir fortaleciendo la cooperación con los países de origen de los trabajadores migrantes a fin de poner término a las prácticas abusivas de algunas agencias de contratación. Los trabajadores domésticos, en su mayoría mujeres, no están amparados todavía por la legislación laboral, y el Gobierno debería adoptar rápidamente las medidas oportunas para protegerlos en la legislación y en la práctica. Asimismo, debería seguir trabajando con la OIT para dar curso a la evaluación de la delegación tripartita de alto nivel, en particular respecto de los trabajadores migrantes más vulnerables. El orador apoya el proyecto de decisión.
98. *Hablando en nombre del grupo árabe*, un representante del Gobierno del Sudán señala que la cooperación del Gobierno de Qatar con la visita tripartita de alto nivel refleja su apertura y su determinación de cumplir sus obligaciones ante la OIT. El informe indica que el Gobierno ha adoptado una serie de medidas para proteger a los trabajadores migrantes y mejorar la transparencia y el control. Dado que el Gobierno ha colaborado plenamente con la OIT y otros organismos, considera que no hay motivo alguno para mantener este punto en el orden del día del Consejo de Administración. Debería tomarse nota del informe e instar al Gobierno de Qatar a que siga realizando progresos.
99. *Hablando en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo*, un representante del Gobierno de Bahrein dice que la actitud abierta que el Gobierno de Qatar demostró durante la visita tripartita de alto nivel es una prueba clara de su deseo de colaborar con el Consejo de Administración. El informe indica que el Gobierno ha adoptado una serie de medidas concretas para introducir cambios en la legislación y la práctica nacionales, y que esos cambios están arrojando resultados. El orador encomia los esfuerzos desplegados por el Gobierno y le pide que siga colaborando con el Consejo de Administración y otras instituciones. Por consiguiente, desea apoyar la postura adoptada por el jefe de la delegación de Qatar en relación con las recomendaciones formuladas al Consejo de Administración y propone que éstas se incluyan en el proyecto de decisión.

- 100.** *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* señala que el Gobierno de Qatar ha adoptado varias medidas concretas para solucionar las preocupaciones de larga data expuestas en la queja; observa, sin embargo, que aún deben resolverse muchas dificultades en relación con el cumplimiento de la legislación laboral, la retención de pasaportes, las prácticas de contratación abusivas, las disposiciones jurídicas que impiden a los trabajadores escapar de situaciones de empleo abusivas y la falta de acceso de los trabajadores a un sistema eficaz de justicia. En particular, la nueva ley núm. 21 no ofrece plena protección a los trabajadores migrantes y excluye de su ámbito de aplicación a grupos de trabajadores vulnerables, como los trabajadores domésticos. Así, pues, el Gobierno debería tomar medidas adicionales para solucionar las cuestiones que siguen sin resolver y dar curso a las recomendaciones formuladas tanto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia como por la delegación tripartita de alto nivel de la OIT. A tal efecto, insta al Gobierno a que solicite la asistencia técnica de la OIT. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 101.** *Un representante del Gobierno de China* señala que el Gobierno de Qatar ha cooperado activamente con el Consejo de Administración y adoptado medidas para mejorar la legislación laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes. Por tal motivo, apoya la enmienda al proyecto de decisión propuesta por el representante del Gobierno de Bahrein.
- 102.** *Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela* dice que valora las medidas concretas adoptadas por el Gobierno de Qatar en cumplimiento de los Convenios núms. 29 y 81, y añade que en este caso no se dan las condiciones para el nombramiento de una comisión de encuesta. Por consiguiente, apoya la enmienda al proyecto de decisión.
- 103.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* señala que las medidas adoptadas por el Gobierno de Qatar demuestran su disposición a cooperar con la OIT, e insta a la Oficina a que adopte una actitud constructiva y procure llegar a una solución de compromiso. Apoya la enmienda para suprimir las palabras «en particular respecto de los trabajadores migrantes más vulnerables» en el apartado *a)* del proyecto de decisión pues, en su opinión, ello no añade nada a la decisión. Aprueba igualmente la enmienda al apartado *b)* para modificar el plazo en que el Gobierno deberá facilitar información sobre la aplicación de la ley núm. 21 desde su entrada en vigor.
- 104.** *Un representante del Gobierno del Sudán* señala que, si bien el Gobierno de Qatar ha adoptado varias medidas, aún quedan numerosas cuestiones por resolver y está pendiente la aplicación de algunas de las medidas que ya se han adoptado. Ahora bien, el proyecto de decisión no refleja el hecho de que el Gobierno ha cooperado plenamente y mostrado una actitud de buena fe. La queja ya no tiene sentido y el Consejo de Administración debería suprimir este punto del orden del día. De no ser posible, desea introducir las enmiendas al proyecto de decisión que ha sometido al Consejo de Administración. Primeramente, en el apartado *a)* no es necesario hacer referencia a los trabajadores migrantes más vulnerables, habida cuenta de que las nuevas disposiciones jurídicas garantizan un trato igual para todos los trabajadores migrantes. Con respecto al apartado *b)*, el Consejo de Administración debería esperar hasta la entrada en vigor de la ley núm. 21 para evaluar sus repercusiones. Asimismo, con respecto al apartado *c)*, en este momento no conviene nombrar una comisión de encuesta ya que ello podría desvirtuar la labor positiva que Qatar ha realizado y pretende hacer en el futuro.
- 105.** *Un representante del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos* dice que el Gobierno de Qatar ha demostrado su voluntad de realizar progresos y cooperar con la OIT y los interlocutores sociales. El orador acoge con satisfacción las medidas concretas adoptadas por el Gobierno y considera que ello ha contribuido a mejorar la protección de los derechos de los trabajadores. Todavía es muy pronto para realizar una evaluación de las repercusiones

de las medidas adoptadas recientemente. Por ello, insta al Consejo de Administración a que tenga en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno. Concluye diciendo que apoya los esfuerzos desplegados por el Gobierno de Qatar.

106. *Un representante del Gobierno de Zimbabwe* observa que el informe reconoce que el Gobierno de Qatar ha adoptado medidas concretas, e insta al Gobierno a que siga tomando medidas para solucionar las cuestiones pendientes.
107. *Un representante del Gobierno de Argelia* indica que, como pone de manifiesto el informe, el Gobierno de Qatar ha hecho importantes progresos. Se han producido mejoras en lo concerniente a las condiciones de vida y de vivienda de los trabajadores migrantes y la protección de los salarios. Habida cuenta de la evolución positiva de la legislación y de las medidas que ya se han aplicado, el orador apoya las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por el representante del Gobierno del Sudán.
108. *Una representante del Gobierno del Pakistán* dice que el Gobierno de Qatar cooperó sinceramente con la delegación tripartita de alto nivel. Se han realizado progresos importantes y el Gobierno ha demostrado su compromiso de dar solución a los problemas que todavía aquejan a los trabajadores. Acoge con satisfacción la adopción de la ley núm. 21 de 2015 y el nuevo sistema de protección de los salarios. La oradora apoya las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por el representante del Gobierno de Qatar.
109. *Un representante del Gobierno de la India* señala que la visita de la delegación tripartita de alto nivel arrojó buenos resultados y que sus miembros se entrevistaron con todas las partes interesadas. La delegación tripartita reconoció el apoyo y la cooperación plenas del Gobierno de Qatar. En su evaluación, la delegación hace referencia a la adopción de varias medidas para proteger los derechos de los trabajadores migrantes. El orador insta al Gobierno a proseguir el proceso de reforma y a reforzar en mayor medida la protección de los trabajadores y los derechos laborales en el país. Además, pide al Consejo de Administración que tenga en cuenta las importantes medidas que Qatar ya ha adoptado. Concluye diciendo que apoya la propuesta de cerrar el caso objeto de examen, así como las enmiendas al proyecto de decisión formuladas por el representante del Gobierno de Qatar.
110. *Un representante del Gobierno de México* indica que toma nota con interés del informe de la visita tripartita de alto nivel y de la información presentada por el Gobierno de Qatar. También toma nota de las acciones concretas adoptadas por Qatar para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, en particular la adopción de la ley núm. 21. Reitera que el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo es un componente esencial para el logro del trabajo decente. Acoge con satisfacción la apertura del Gobierno de Qatar y su disposición a colaborar con los mecanismos de control de la OIT, y alienta al Gobierno a que siga haciéndolo en el futuro.
111. *Un representante del Gobierno de Turquía* expresa satisfacción ante al elevado nivel de cooperación que el Gobierno de Qatar demostró durante la visita tripartita de alto nivel. El informe de la visita tripartita de alto nivel incluye una evaluación de varias medidas adoptadas por el Gobierno en la legislación y en la práctica para solucionar las cuestiones planteadas en la queja. Entre las mejoras más importantes cabe señalar la ley núm. 21 de 2015, cuya entrada en vigor está prevista para diciembre de 2016, y el nuevo sistema de protección de los salarios. Encomia al Gobierno por haber fortalecido la capacidad de la inspección del trabajo, mejorado la accesibilidad de los trabajadores a los mecanismos de tramitación de quejas y tomado medidas para prevenir la sustitución de contratos. Estas medidas ponen de manifiesto la voluntad y el compromiso del Gobierno de proseguir sus esfuerzos encaminados a proteger los derechos de los trabajadores migrantes. El orador insta al Gobierno a seguir trabajando en estrecha colaboración con la OIT. Además, espera que

pueda alcanzarse un consenso en relación con las enmiendas propuestas por el representante del Gobierno del Sudán.

112. *Un representante del Gobierno de Mauritania* afirma que el Gobierno de Qatar ha demostrado su voluntad de aplicar las disposiciones de los Convenios núms. 29 y 81 mediante la adopción de medidas para dar solución a las cuestiones planteadas en la queja. El orador apoya las enmiendas al proyecto de decisión formuladas por el representante del Gobierno del Sudán y la propuesta de cerrar el caso objeto de examen.
113. *Un representante del Gobierno de Tailandia* celebra los continuos esfuerzos desplegados por el Gobierno de Qatar con el fin de mejorar la protección de los trabajadores migrantes y promover sus derechos en el país, así como la cooperación del Gobierno con diversas organizaciones internacionales y regionales. La delegación tripartita de alto nivel que visitó Qatar ha reconocido que la adopción de la ley núm. 21 es una medida concreta del Gobierno para solucionar los problemas de larga data relacionados con el sistema de patrocinio. El orador apoya la postura del Gobierno de Qatar con respecto al proyecto de decisión.
114. *Un representante del Gobierno de Bangladesh* señala que el Gobierno de Qatar ha realizado progresos significativos respecto de las cuestiones planteadas en la queja, y pide al Consejo de Administración que tenga en cuenta los esfuerzos desplegados a tal efecto. Además, acoge con satisfacción la adopción de la ley núm. 21 e insta a la Oficina a incluir a Qatar en los programas de cooperación para el desarrollo. El orador apoya las enmiendas propuestas al proyecto de decisión.
115. *Un representante del Gobierno de Cuba* dice que todas las partes han avanzado por un camino que privilegia el espíritu de cooperación, y las insta a que continúen fomentando esa vía.
116. *Un representante del Gobierno de Bahrein* dice que las medidas adoptadas por el Gobierno de Qatar para abordar las cuestiones expuestas en la queja ponen de manifiesto su respeto de las normas internacionales del trabajo. El Gobierno ha trabajado de forma eficaz y transparente para dar efecto a las recomendaciones formuladas con el fin de solucionar estos problemas, como lo demuestran la adopción de la ley núm. 21 y el establecimiento del nuevo sistema de protección de los salarios y de los mecanismos de tramitación de quejas. El orador apoya las enmiendas propuestas por los representantes de los Gobiernos de Qatar, Sudán y otros Estados que comparten el mismo punto de vista.
117. *Un representante del Gobierno del Canadá* reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno de Qatar para mejorar los derechos laborales de los trabajadores migrantes en este país. Al respecto, celebra la visita tripartita de alto nivel y la actitud de cooperación de que hizo gala el Gobierno. Además, valora los esfuerzos del Gobierno para fortalecer la inspección del trabajo y toma nota de la adopción de la ley núm. 21 de 2015 y de la Ley sobre la Protección de los Salarios. Insta al Gobierno a que aplique ambas leyes cuanto antes. Por otra parte, aguarda con interés el informe de marzo de 2017 en que se evaluarán las repercusiones de la aplicación de la ley núm. 21, y espera recibir más información sobre el curso que se dé a la evaluación realizada por la delegación tripartita de alto nivel. El Gobierno de Qatar ha adoptado medidas, pero aún quedan cuestiones por resolver. El Canadá está dispuesto a apoyar al Gobierno en sus esfuerzos orientados al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El orador apoya el proyecto de decisión presentado por la Oficina.
118. *Un representante del Gobierno de Jordania* expresa su satisfacción por la atmósfera positiva que ha prevalecido en los debates y espera que pueda alcanzarse un consenso.

- 119.** *Un representante del Gobierno de Qatar* agradece a los participantes por el reconocimiento de los esfuerzos positivos que ha realizado su Gobierno. Acoge favorablemente la enmienda propuesta por el representante del Gobierno del Sudán. En aras del compromiso, apoya las recomendaciones propuestas, en particular la propuesta de aplazar el examen del caso hasta noviembre de 2017.
- 120.** *El Vicepresidente trabajador* dice que su Grupo no está dispuesto a aceptar las enmiendas al proyecto de decisión que se ha propuesto. El informe de la delegación tripartita de alto nivel reconoce que se han realizado progresos en ciertas áreas, pero aún quedan cuestiones por resolver. Considera inaceptable la propuesta de suprimir la referencia a esas cuestiones en el apartado *a)*, pues lo que se busca es precisamente que se ponga término al sistema de discriminación denunciado en la queja. En cuanto a los apartados *b)* y *c)* del proyecto de decisión, el orador observa que se trata de una práctica normal. El Consejo de Administración debería poder examinar el curso dado a la evaluación. La gravedad de la situación que afrontan los trabajadores migrantes así lo exige. También es inaceptable un nuevo aplazamiento, pues la decisión original ya otorga a Qatar tiempo adicional para informar sobre la aplicación de la ley núm. 21. El orador expresa su sorpresa ante la propuesta de suprimir la decisión contenida en el apartado *c)*, de aplazar el examen sobre el nombramiento de una comisión de encuesta. Al respecto, hace notar que el establecimiento de comisiones de encuesta es una práctica habitual. No entiende por qué razón habría que hacer una excepción en el caso de Qatar. El orador reitera su apoyo al proyecto de decisión inicial que, en su opinión, es objetivo.
- 121.** *El Vicepresidente empleador* señala que el Gobierno ha respondido favorablemente a la visita. Se han realizado progresos y el informe lo reconoce. Sin embargo, a los trabajadores todavía se les deniegan los derechos previstos en los Convenios núms. 29 y 81. En cuanto al apartado *a)*, lo que se pide al Gobierno es que dé curso a la evaluación de la delegación tripartita. Si en el informe se hubiera indicado claramente que los problemas habían sido solucionados, no habría necesidad de nombrar una comisión de encuesta. Se trata de un procedimiento normal. El orador apoya el proyecto de decisión original.
- 122.** *El representante del Gobierno de Qatar* dice que las enmiendas al proyecto de decisión que propone no implican cambios sustanciales en su contenido; más bien, su intención es reflejar con mayor precisión los esfuerzos realizados por las autoridades de Qatar a fin de dar efecto a las recomendaciones formuladas por el Consejo de Administración, así como los resultados concretos que se han obtenido. Todavía quedan algunas cuestiones por resolver, pero la forma en que está redactado el proyecto de decisión tiene una connotación un tanto negativa, que no se corresponde con la buena fe que las autoridades de Qatar han mostrado al atender positivamente las recomendaciones del Consejo de Administración.
- 123.** La referencia en el apartado *a)* del proyecto de decisión a los trabajadores migrantes más vulnerables es superflua, habida cuenta de que todos los trabajadores migrantes en Qatar reciben el mismo trato y no son objeto de discriminación. Los esfuerzos realizados por las autoridades de Qatar benefician a todos los trabajadores migrantes. El Gobierno de Qatar está preparando otro informe en que se dará cuenta de los resultados de las medidas adoptadas, a la luz de la evaluación realizada por la delegación tripartita de alto nivel. En cuanto a la ley núm. 21 a que se hace referencia en el apartado *b)* del proyecto de decisión, dado que esta ley sólo entrará en vigor en diciembre de 2016, el Gobierno de Qatar no dispondría de tiempo suficiente para preparar un informe exhaustivo sobre su aplicación para la reunión de marzo de 2017 del Consejo de Administración y, por tal motivo, desearía aplazar su presentación hasta noviembre de 2017. La enmienda al apartado *c)* propuesta por el representante del Gobierno del Sudán no excluye la posibilidad de examinar el nombramiento de una comisión de encuesta, simplemente propone aplazar dicho examen hasta noviembre de 2017.

124. *La Presidenta* entiende que el Gobierno de Qatar ahora desea modificar la enmienda propuesta al apartado c) del proyecto de decisión, en el sentido de aplazar la decisión sobre el nombramiento de una comisión de encuesta hasta noviembre de 2017, no de suprimir dicho apartado.
125. *El representante del Gobierno de Qatar* dice que el Gobierno de Qatar preferiría que se suprimiera el apartado c) en su totalidad. Ahora bien, el nombramiento de una comisión de encuesta es una prerrogativa del Consejo de Administración y éste puede tomar esa decisión si se dan las condiciones para ello; el Gobierno de Qatar está dispuesto a considerar la posibilidad de que se nombre dicha comisión en noviembre de 2017, de conformidad con la propuesta formulada por el representante del Gobierno del Sudán. Con todo, el Gobierno de Qatar sigue considerando que el apartado c) tiene una connotación negativa, ya que prejuzga los esfuerzos que el Gobierno seguirá realizando a fin de cumplir sus obligaciones. El orador no ve por qué motivo no ha de cerrarse el caso, habida cuenta de que el informe sobre el curso dado a la evaluación realizada por la delegación tripartita de alto nivel y el informe de la aplicación de la ley núm. 21 demuestran que se han realizado y seguirán realizándose progresos. En consecuencia, el Gobierno de Qatar desea mantener la enmienda para aplazar la decisión sobre el nombramiento de una comisión de encuesta hasta noviembre de 2017.
126. *Un miembro empleador de los Emiratos Árabes Unidos* hace notar que los trabajadores migrantes en Asia también se están beneficiando de las mejoras introducidas en el sistema laboral de Qatar. El Gobierno de Qatar ha respondido y sigue respondiendo favorablemente a las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel. Así, pues, deberían tenerse debidamente en cuenta las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por el representante del Gobierno de Qatar, enmiendas que el orador apoya.
127. *Un representante del Gobierno del Japón* propone aplazar la decisión hasta el día siguiente, de modo que el Gobierno de Qatar disponga de más tiempo para examinar otras soluciones alternativas.
128. *Un representante del Gobierno de la India* apoya la propuesta del representante del Gobierno del Japón.
129. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos indica que sigue apoyando el proyecto de decisión inicial y que desea que éste sea adoptado de inmediato.
130. *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que él también sigue apoyando el proyecto de decisión inicial y desea que éste sea adoptado de inmediato.
131. *La Presidenta* dice que, al parecer, la mayoría apoya el proyecto de decisión inicial de la Oficina.
132. *Un representante del Gobierno del Sudán* dice que es preciso felicitar a las autoridades de Qatar por haber suprimido el sistema de patrocinio (*kafala*) y establecido otro en virtud del cual la relación de trabajo entre las partes se rige por contratos de trabajo. Es cierto que todavía pueden mejorarse algunos aspectos, pero el Consejo de Administración no puede pasar por alto los esfuerzos desplegados para mejorar la situación de los trabajadores migrantes en Qatar ni los progresos que ya se han realizado a este respecto. Así pues, el Sudán no apoyará la adopción del proyecto de decisión si no se aprueban las enmiendas formuladas por el representante del Gobierno de Qatar.
133. *Un representante del Gobierno de Bahrein* reitera que las enmiendas al proyecto de decisión formuladas por el representante del Gobierno del Sudán y apoyadas por otros países no implican cambios sustanciales en su contenido; más bien, su intención es reflejar con mayor

precisión los esfuerzos realizados por el Gobierno de Qatar en diferentes áreas. El Consejo de Administración debería reconocer los esfuerzos desplegados por las autoridades de Qatar y no enviar un mensaje negativo que podría dificultar la introducción de otras reformas en el país. El orador apoya el proyecto de decisión en su forma enmendada. De ser necesario seguir deliberando sobre las enmiendas, el orador apoya la propuesta del representante del Gobierno del Japón de aplazar esta decisión hasta el día siguiente.

134. *El Vicepresidente trabajador* dice que existe una mayoría en favor del proyecto de decisión inicial de la Oficina y que éste debería adoptarse de inmediato.
135. *Un representante del Gobierno de Francia* dice que no tiene sentido seguir discutiendo sobre las enmiendas, dado que la mayoría está a favor de adoptar el proyecto de decisión inicial.
136. *Los representantes de los Gobiernos de China, República de Corea y los Emiratos Árabes Unidos* apoyan la propuesta del representante del Gobierno del Japón de aplazar la decisión hasta el día siguiente.
137. *El Vicepresidente trabajador* dice que sigue existiendo una clara mayoría en favor del proyecto de decisión inicial de la Oficina y que, según se ha solicitado, esta decisión debería haberse adoptado. El Grupo de los Trabajadores no acepta las nuevas enmiendas que se proponen, ya que ello podría ir en menoscabo del procedimiento del Consejo de Administración para tramitar las quejas que se presenten en el futuro con arreglo al artículo 26 de la Constitución de la OIT. Pide que se proceda a una votación sobre el proyecto de decisión.
138. *Un representante del Gobierno del Sudán* considera que debería mantenerse la enmienda al proyecto de decisión para aplazar el examen sobre el nombramiento de una comisión de encuesta hasta noviembre de 2017, ya que de este modo se dispondría de tiempo suficiente para evaluar los esfuerzos realizados por el Gobierno de Qatar.
139. *El Vicepresidente trabajador* plantea una cuestión de orden y señala que no es posible reabrir el debate una vez que su Grupo ha pedido que se proceda a una votación sobre el proyecto de decisión inicial.
140. *La Presidenta*, tras consultar con el Consejero Jurídico, informa que en estos casos el Presidente de la Mesa está facultado para dar la palabra a otros delegados y, tras celebrar consultas con los dos Vicepresidentes, tomar la decisión de si debe procederse o no a una votación.
141. *Un representante del Gobierno de Bahrein* apoya la propuesta que el representante del Gobierno del Sudán formuló en aras del consenso. Observa que el representante del Gobierno de Qatar no pide que se introduzcan cambios en el contenido del proyecto de decisión, sino simplemente que se conceda más tiempo al Gobierno para seguir adelante con las reformas en su país.
142. *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos dice que apoya el texto inicial del proyecto de decisión, así como la propuesta del Vicepresidente trabajador de proceder a una votación.
143. *La Presidenta*, tras celebrar consultas con los dos Vicepresidentes, dice que se ha decidido seguir la práctica habitual del Consejo de Administración de adoptar decisiones por consenso. El documento que figura en el anexo al informe es una exposición precisa de la visita tripartita de alto nivel llevada a cabo por la Presidenta y los Vicepresidentes del Consejo de Administración del 1.º al 5 de marzo de 2016. El hecho de que la delegación de Qatar en la presente reunión del Consejo de Administración esté encabezada por el Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales es un signo claro del deseo de su Gobierno de

cooperar con la OIT, y en el informe de la visita se reconoce la actitud abierta y participativa de que hicieron gala las autoridades nacionales. No obstante, el informe también pone de relieve que quedan cuestiones por resolver. La oradora entiende el deseo del Gobierno de disponer de más tiempo para examinar las repercusiones de la ley núm. 21 de 27 de octubre de 2015 tras su entrada en vigor, pero observa que la comunidad internacional y los interlocutores sociales desearían contar cuanto antes con información actualizada sobre la evolución de la situación. Pese a sus diferencias de opinión, los miembros del Consejo de Administración comparten un mismo objetivo: mejorar las condiciones de los trabajadores en Qatar.

Decisión

144. Recordando la decisión adoptada en su 325.^a reunión (noviembre de 2015) y tomando en consideración la evaluación presentada en el informe de la delegación tripartita de alto nivel (anexo II del documento GB.326/INS/8 (Rev.)), en el que se reconoció que el Gobierno de Qatar había adoptado una serie de medidas concretas y que subsistían muchos problemas, el Consejo de Administración decidió:

- a) solicitar al Gobierno de Qatar que diera curso a la evaluación de la delegación tripartita de alto nivel, en particular respecto de los trabajadores migrantes más vulnerables;**
- b) solicitar al Gobierno de Qatar que le informara del curso dado a la evaluación realizada por la delegación tripartita de alto nivel, sobre el que deliberaría en su 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016), y que en su 329.^a reunión (marzo de 2017) le informara de la aplicación de la ley núm. 21 de 2015, desde su entrada en vigor, y**
- c) aplazar hasta su 329.^a reunión (marzo de 2017) el examen sobre el nombramiento de una comisión de encuesta, a la luz de la información mencionada en los apartados a) y b) que anteceden.**

(Documento GB.326/INS/8 (Rev.), párrafo 11.)

Noveno punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados a la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.326/INS/9 (Rev.) y (Add.))

- 145.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* recuerda las conclusiones del informe del Comité de Libertad Sindical en relación con la República Bolivariana de Venezuela (documento GB.323/INS/9) y el informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel realizada en el país (documento GB.320/INS/8). Lamentablemente, no se han adoptado medidas de calado que permitan iniciar el diálogo social bipartito o tripartito solicitado por la misión, y el Gobierno tampoco ha facilitado un plan de acción, algo que la misión consideraba necesario. Se siguen observando graves deficiencias en la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
- 146.** La República Bolivariana de Venezuela es el país con el mayor índice de inflación del mundo. El país está atravesando un período de recesión profunda, desempleo masivo y escasez de alimentos que afectan gravemente a la calidad de vida de los ciudadanos y minan la actividad económica. Esta situación se ha visto agravada por la inobservancia del principio de la libertad sindical y de asociación y la falta de diálogo social. Prueba de ello es que, en febrero de 2016, el Gobierno anunció la adopción de una serie de medidas económicas sin consultar a los empleadores, entre otras el aumento del salario mínimo, en contravención del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26). Además, acosó a los líderes de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) y a los dirigentes de empresas Polar, incumpliendo lo dispuesto en el Convenio núm. 87. El 10 de marzo de 2016, la Asamblea Nacional aprobó una resolución por la que se solicitaba asistencia técnica a la OIT. El Grupo de los Empleadores exige el cese de las amenazas, el acoso, la intimidación y las expropiaciones arbitrarias, y pide que se establezcan indemnizaciones equitativas por dichas expropiaciones. También pide que se reanude un verdadero diálogo social y se elabore un plan de acción con un calendario para su aplicación. Al parecer, el Gobierno está preparando un calendario para entablar un diálogo social en el que participarán los representantes de FEDECAMARAS, pero el Gobierno ya ha hecho estas promesas en el pasado y no las ha cumplido. Cualquier demora en la adopción de medidas destinadas a paliar la inestabilidad social tendrá consecuencias negativas para los trabajadores y los empleadores venezolanos, así como para la población en general. El Grupo de los Empleadores apoya, por tanto, el proyecto de decisión.
- 147.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que se celebró una reunión en la que participaron representantes del Grupo de los Empleadores y del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela sobre cómo abordar las cuestiones planteadas por los empleadores en su queja. Durante la reunión, el Gobierno presentó un plan de acción de diálogo social por el que se constituía una mesa de diálogo bipartito, compuesta por representantes del

Gobierno y de FEDECAMARAS, y una mesa de diálogo tripartito para afrontar las cuestiones económicas y las vinculadas a los salarios, los derechos de los trabajadores y otros asuntos relacionados con los convenios de la OIT. El Grupo de los Empleadores debe fijar su postura respecto de la oferta del Gobierno, que incluye varias de las recomendaciones de la Misión Tripartita de la OIT y puede suponer una herramienta útil para dar respuesta a las cuestiones planteadas en la queja. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.

- 148.** *Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela* recuerda que, en la 325.^a reunión del Consejo de Administración, su delegación argumentó con fundamentos jurídicos el rechazo a la admisión de la queja y que, en esta oportunidad, el Gobierno ha sustentado la improcedencia de nombrar una comisión de encuesta, de acuerdo con la información y las respuestas aportadas a la OIT. La información presentada, además de demostrar el cumplimiento de los Convenios núms. 26, 87 y 144, da cuenta de la voluntad política del Gobierno de trabajar con el sector privado y de continuar fortaleciendo el diálogo social. En el marco de la creación del Consejo Nacional de Economía Productiva, se celebraron reuniones entre el Gobierno y diversos sectores del país, incluidos representantes de empresas privadas, donde se pusieron de acuerdo en mantener una agenda social, a pesar de la caída internacional de los precios del petróleo y de las situaciones económicas internas. También se celebró una reunión con los representantes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, que produjo un diálogo fructífero y dio lugar a la elaboración de un plan de acción con plazos específicos para el establecimiento de mesas de diálogo con el fin de abordar aspectos relacionados con la queja y acordar los mecanismos de acción. El Gobierno siempre ha dado respuesta a todos los requerimientos que ha planteado la OIT y los distintos interlocutores sociales.
- 149.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México recuerda su rechazo a la admisión de la queja. El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela ha dado oportuna respuesta con relación a la queja e incluso ha complementado observaciones que justifican la improcedencia de nombrar una comisión de encuesta. Valora las consideraciones aportadas en el addendum, entre otras la voluntad política del Gobierno de trabajar con el sector privado y las políticas de inclusión de los empresarios. Teniendo en cuenta la buena voluntad expresada por el Gobierno, el GRULAC confía en el fortalecimiento del diálogo social en la República Bolivariana de Venezuela. Apoya el proyecto de decisión.
- 150.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos dice que Albania y República de Moldova se suman a la declaración. Aunque reconoce la evolución en el contexto político y la difícil situación económica de la República Bolivariana de Venezuela, insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos en la labor de consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a participar en un diálogo social tripartito constructivo. Apoya el proyecto de decisión.
- 151.** *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* acoge con satisfacción el enfoque adoptado por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela consistente en reforzar el diálogo social a través de políticas de inclusión de los interlocutores sociales. Es importante que el Gobierno continúe su labor para hacer frente a las cuestiones relacionadas con la queja y que la Oficina lo ayude a cumplir sus promesas. Expresa su apoyo al proyecto de decisión.
- 152.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela se ha mostrado dispuesto a cooperar con la OIT y los interlocutores sociales para garantizar el cumplimiento del principio de la libertad sindical y otros derechos en virtud de los convenios de la OIT, y expresa su deseo de que continúe esta cooperación beneficiosa. La República Bolivariana de Venezuela ha proporcionado con

regularidad a la OIT y los órganos de control la información necesaria y ha adoptado medidas para promover el diálogo social con todos sus interlocutores sociales, incluida FEDECAMARAS. Respaldó la solicitud por la que se insta al Gobierno a aportar información adicional en la siguiente reunión del Consejo de Administración, pero expresa su preocupación ante los intentos de politizar la labor de la OIT con la presentación de las mismas quejas ante distintos órganos. Rechaza el nombramiento de una comisión de encuesta.

- 153.** *Un representante del Gobierno de China* manifiesta su esperanza de que la OIT preste al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela la cooperación técnica necesaria. No considera necesario el nombramiento de una comisión de encuesta.
- 154.** *Una representante del Gobierno de la India* señala que ni la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2014, ni la Comisión de Expertos, en su informe de 2015, detectaron ningún incumplimiento por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela de los Convenios núms. 26 y 144. Las cuestiones relativas al Convenio núm. 87 deberían remitirse al Comité de Libertad Sindical bajo el caso núm. 2254. No es necesario nombrar una comisión de encuesta. La OIT debería reconocer la colaboración y el compromiso del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela y seguir prestando cooperación técnica para apoyar su labor de un modo objetivo.
- 155.** *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* insta al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a aceptar las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y expresa su apoyo al proyecto de decisión.
- 156.** *Una representante del Gobierno de Cuba* constata con satisfacción que en los documentos sobre la queja se reconoce de manera explícita la voluntad política expresada por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. Es importante avanzar sobre la base del progreso alcanzado. Apoya el proyecto de decisión.
- 157.** *Una representante del Gobierno del Pakistán* transmite su reconocimiento por la participación constructiva del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a la hora de abordar las cuestiones contenidas en la queja y su voluntad de entablar un diálogo social tripartito. Apoya el proyecto de decisión.
- 158.** *Un representante del Gobierno de Mauritania* elogia al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela por los esfuerzos desplegados para cumplir con lo dispuesto en los convenios en cuestión, en particular la creación del Consejo Nacional de Economía Productiva en 2016. Mantener el diálogo social en el país fortalecería el ambiente positivo que empieza a percibirse entre los interlocutores sociales y ayudaría a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Apoya el proyecto de decisión.
- 159.** *Una representante del Gobierno de la República Dominicana* conviene en que no es necesario el nombramiento de una comisión de encuesta y confía en que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela continúe informando sobre los asuntos objeto de la queja. Apoya el proyecto de decisión.
- 160.** *Un representante del Gobierno de Zimbabwe* apoya el llamamiento a un diálogo social sólido en la República Bolivariana de Venezuela y toma nota del compromiso del Gobierno del país a tal efecto. La Oficina debería prestar más apoyo técnico en este ámbito.

Decisión**161. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:**

- a) *tomando en consideración el último examen efectuado por la CEACR en relación con muchas de las cuestiones planteadas en la queja presentada en virtud del artículo 26, contenida en el documento GB.326/INS/9 (Rev.), solicitó al Gobierno y a los interlocutores sociales que facilitaran información detallada sobre todas las cuestiones planteadas en la queja, y*
- b) *aplazó hasta su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016) la decisión de considerar el posible nombramiento de una comisión de encuesta.*

(Documento GB.326/INS/9 (Rev.), párrafo 6.)

Décimo punto del orden del día**Seguimiento de la resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia en su 102.ª reunión (2013)**
(documento GB.326/INS/10)

162. *Un representante del Director General (Director General Adjunto, Gestión y Reforma) dice que, si bien no fue posible llegar a un acuerdo formal con el Gobierno de Myanmar dado que no entrará en funciones hasta la próxima semana, el Funcionario de Enlace de la OIT y la Liga Nacional para la Democracia (NLD) han estado en permanente contacto. La presidenta del partido, Aung San Suu Kyi, expresó su fuerte deseo de que el nuevo Gobierno y la OIT colaboren estrechamente en la elaboración de una estrategia completa que permita atacar las dificultades que se plantean a Myanmar por lo que respecta al empleo y el mercado de trabajo. Aung San Suu Kyi reiteró la importancia de continuar combatiendo el trabajo forzoso, incluso a través del mecanismo de quejas previsto en el Protocolo de Entendimiento Complementario, y examinando y fortaleciendo el Memorando de Entendimiento y los planes de acción correspondientes. En tan sólo algunas semanas se espera llegar a un acuerdo con el nuevo Gobierno sobre cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso y sobre un marco para la colaboración futura de la OIT con Myanmar; la Oficina informará al respecto al Consejo de Administración en noviembre de 2016.*
163. *Un representante del Gobierno de Myanmar dice que desde 2011 se ha instaurado en Myanmar una nueva cultura política de resolución de problemas mediante el diálogo y la negociación a fin de forjar una reconciliación nacional pacífica. Se ha firmado un acuerdo nacional de alto el fuego, con miras a resolver por medios políticos el conflicto armado y establecer mediante el diálogo político una unión federal y democrática. Tras unas elecciones generales sin precedentes se está constituyendo el nuevo Gobierno en el marco de una transición ordenada, participativa y pacífica. Se está avanzando considerablemente en los planes de acción enmarcados en la estrategia conjunta para la eliminación del trabajo forzoso en Myanmar. La labor que resta por hacer se realizará en el marco del Programa de Trabajo Decente en curso. El orador ve positivamente la creación de una oficina de la OIT en Myanmar para afianzar la cooperación. Apoya el proyecto de decisión.*
164. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que siguen sin atenderse plenamente o en gran parte numerosas disposiciones del Plan de acción para la eliminación del trabajo forzoso en Myanmar de aquí a 2015. Los militares continúan imponiendo el trabajo forzoso y no han*

cesado las quejas sobre tal tipo de trabajo en relación con la adquisición y confiscación de tierras. Los enjuiciamientos por casos de trabajo forzoso se han interrumpido en su mayor parte, y quienes son efectivamente procesados suelen recibir sólo sanciones administrativas. Una vez que tome posesión, la NLD debería priorizar la erradicación del trabajo forzoso tan pronto como sea posible. El Grupo de los Trabajadores apoya la continua aplicación del Protocolo de Entendimiento Complementario y del Memorando de Entendimiento y su Plan de acción, e insta encarecidamente al nuevo Gobierno a aprender de los errores de su predecesor. Los sindicatos deben integrarse plenamente en la ejecución del Plan de acción. Se acoge con satisfacción la idea de un nuevo marco para la colaboración futura con Myanmar. El orador insta a la OIT a continuar y fortalecer su trabajo en materia de libertad sindical y de asociación en Myanmar, sin por ello incorporarlo a otros proyectos. A tales efectos, propone insertar «y la promoción de la libertad sindical y de asociación» en el párrafo *a)* del proyecto de decisión.

- 165.** Debe darse prioridad a la introducción de nuevas reformas en la legislación laboral y al establecimiento de relaciones laborales maduras. El nuevo Gobierno debería trabajar con los sindicatos más representativos para modificar la Ley sobre las Organizaciones de Trabajadores y la Ley de Solución de Conflictos Laborales, y la OIT debería ayudar al Gobierno a definir las reformas prioritarias. Además, la OIT debe velar por que las empresas multinacionales que invierten en Myanmar procedan con la debida diligencia en relación con el respeto de los derechos humanos. Asimismo, debería ejercer su poder de convocatoria para que entre el Gobierno, las empresas y los trabajadores haya discusiones dirigidas a la instauración del trabajo decente en los sectores clave y la entrada en vigor de convenios colectivos sectoriales. El orador apoya el proyecto de decisión, con la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 166.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que en varias partes y sectores del país el trabajo forzoso sigue siendo una realidad, por lo que celebra la noticia de que la NLD tenga la intención de continuar aplicando el Memorando de Entendimiento y el Protocolo de Entendimiento Complementario. Está de acuerdo en que ya es hora de que la OIT cambie su enfoque y apoya la propuesta de presentar un marco más amplio para la colaboración futura, así como una revisión de las prioridades con miras a formular una estrategia de acción más integral de la OIT en Myanmar.
- 167.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la India celebra los progresos realizados por el actual Gobierno de Myanmar y alienta al próximo Gobierno a perseverar en la eliminación del trabajo forzoso. Apoya el proyecto de decisión original.
- 168.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos indica que los siguientes países se suman a su declaración: Serbia, Noruega, República de Moldova y Georgia. Celebra el compromiso de la NLD de seguir aplicando el Memorando de Entendimiento y el Protocolo de Entendimiento Complementario. Apoya la revisión de las prioridades en el acuerdo programático de la OIT con miras a elaborar una estrategia nueva, integral, que podría fundamentar un programa de trabajo decente por país. Las consultas que se celebren con los miembros del foro nacional de diálogo tripartito y las comunidades nacional e internacional contribuirán considerablemente al proceso. Apoya el proyecto de decisión y podría refrendar la enmienda propuesta.
- 169.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* acoge con satisfacción el compromiso del Gobierno de continuar la labor encaminada a eliminar el trabajo forzoso. Insta al Gobierno a perseguir ante la justicia a los responsables de imponer el trabajo forzoso, en virtud de la Ley de Enmienda a la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas de 2012, y a remediar rápidamente la detención del capitán Chit Ko, encarcelado por recabar información de la OIT. La oradora apoya la elaboración de un marco para la colaboración futura de la OIT en aras de un crecimiento económico inclusivo, en particular mediante la

promoción de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva y el trabajo decente. Aprueba el proyecto de decisión, con la enmienda propuesta.

- 170.** *Un representante del Gobierno del Japón* dice que el Japón ha prestado apoyo en materia de empleo a Myanmar y que prevé prestar cooperación técnica en colaboración con distintos asociados, entre ellos la oficina de la OIT en Yangón, a fin de acelerar la mejora de la situación laboral del país. Apoya el proyecto de decisión original.
- 171.** *Un representante del Gobierno de China* expresa la esperanza de que el Gobierno y la OIT extiendan su cooperación a fin de incluir la promoción del empleo y la seguridad social, y de que la OIT considere la posibilidad de abrir una oficina de país en Myanmar.
- 172.** *Una representante del Gobierno de la India* dice que un enfoque integral centrado en la creación de oportunidades de empleo decente, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza es la forma más efectiva de eliminar el trabajo forzoso. Apoya el proyecto de decisión original, encaminado a conceder al Gobierno más tiempo para elaborar un marco integral que incluya la eliminación del trabajo forzoso.
- 173.** *Un representante del Gobierno de Tailandia* celebra los cambios socioeconómicos registrados en Myanmar, en particular las medidas tendentes a eliminar el trabajo forzoso, e insta a la comunidad internacional a continuar apoyando al país. Alienta a Myanmar a seguir colaborando con la OIT. Apoya el proyecto de decisión original.
- 174.** *Un representante del Director General (Director General Adjunto, Gestión y Reforma)* aclara que el texto del proyecto de decisión es idéntico al de la decisión de noviembre de 2015. Todos los marcos de acción de la OIT integrarán, por definición, una intensa promoción de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.
- 175.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* recalca que en el proyecto de decisión debería hacerse mención explícita de la libertad sindical y de asociación, en cuanto norma fundamental de la OIT y presupuesto necesario del diálogo social y el crecimiento económico pacífico.
- 176.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores, un representante del Gobierno de Ghana y un representante del Gobierno de México* apoyan la enmienda propuesta.
- 177.** *Un representante del Gobierno del Sudán* pregunta al representante del Gobierno de Myanmar si la enmienda es compatible con la política nacional.
- 178.** *El representante del Gobierno de Myanmar* dice que el Gobierno ha promovido con gran ahínco la libertad sindical y de asociación. Dado que el documento se centra en la eliminación del trabajo forzoso, apoya el proyecto de decisión original, pero acepta la propuesta de enmienda a fin de lograr un consenso.

Decisión

- 179.** *El Consejo de Administración tomó nota de la situación relativa a la transición de poderes en Myanmar a raíz de las elecciones generales celebradas en noviembre de 2015 y solicitó al Director General que:*
- a) en la 328.ª reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2016) presentara un marco para la colaboración futura de la OIT con Myanmar, que incluyera la eliminación del recurso al trabajo forzoso y la promoción de la libertad sindical y de asociación, y*

- b) adoptara las medidas necesarias para velar por que, entretanto, se siguieran aplicando el Protocolo de Entendimiento Complementario así como el Memorando de Entendimiento y su Plan de acción.*

(Documento GB.326/INS/10, párrafo 14, en su forma enmendada.)

Undécimo punto del orden del día

Resultados de la evaluación independiente del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015 y resumen del Plan de Acción de la OIT 2016-2017

(documento GB.326/INS/11)

- 180.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* manifiesta su preocupación por que muchos de los objetivos del Plan de Acción sobre Igualdad de Género 2010-2015 no se hayan cumplido; de hecho, la situación ha empeorado en algunos aspectos. La Oficina debería analizar por qué en el Plan de Acción se habían incorporado tantos objetivos diferentes y por qué había sido imposible medir los avances en algunas áreas, como la cultura de gestión de la Organización. Todo nuevo plan de acción debe ser simple, medible y factible, pero también ambicioso. Quienes han asumido responsabilidades en cuanto a la consecución de los objetivos deben rendir cuentas al respecto. En relación con el Plan de Acción 2016-2017, si bien su Grupo apoya el uso de los indicadores y criterios de medición contenidos en el Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP), considera que éstos no van suficientemente lejos. La Oficina necesita entender por qué los cambios han sido insuficientes y qué habría que hacer de manera diferente para tener más éxito. Sería triste si el Consejo de Administración recibiera después de 2017 un informe que diera cuenta de resultados similares a los del Plan de Acción anterior. Si la OIT fuera incapaz de llevar adelante su proceso de reforma interna, a la larga ello pondría en entredicho la función de liderazgo que ejerce la OIT en el campo del asesoramiento sobre políticas con respecto a materias como la protección de la maternidad, la igualdad de remuneración y el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres. Su Grupo había participado en las actividades impulsadas por ACT/EMP en el ámbito de la participación de las mujeres en actividades empresariales y de gestión, que habían conducido a la puesta en marcha exitosa de informes de ámbito mundial y regional y la celebración de conferencias de alto nivel en Londres, Singapur y Omán. En ese sentido, su Grupo había acogido favorablemente la colaboración con el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) y el aporte por Noruega de recursos de financiación para las actividades de seguimiento. El personal de las unidades competentes y los directivos de la OIT deberían estudiar la experiencia de los mandantes a fin de identificar medidas que podrían dar buenos resultados. Su Grupo agradecerá que se le entregue más información sobre la forma en que el Plan 2016-2017 podría sentar las bases del trabajo futuro, especialmente en el contexto de la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo, y espera que — al igual que se hizo con el Plan de Acción precedente — el nuevo Plan se inspire en la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009. La igualdad de género debería integrarse en todas las actividades de la OIT, incluidas las reuniones sectoriales y las conferencias internacionales, e influir en las investigaciones futuras. La iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo debería estar orientada al futuro y tratar en profundidad ciertos temas, y el nuevo Plan de Acción debería preparar el terreno para dicha iniciativa. El nuevo Plan de Acción debería incluir una estrategia de comunicación, y quienes ejerzan responsabilidades en virtud del mismo tendrían que rendir cuentas adecuadamente

para garantizar que han cumplido su cometido. Por último, el Plan de Acción debería complementar el Programa y Presupuesto de la OIT, tanto en la actualidad como en el futuro, y las cuestiones de género deberían integrarse como tema transversal. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.

181. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala a la atención de los asistentes el cuadro 1 del informe, en el que se observa que las metas previstas con respecto a varios indicadores no se han alcanzado plenamente. A su Grupo le preocupa la falta de progreso registrada desde 2010 en cuanto a la paridad de género y el aumento de la proporción de personal de sexo masculino en los niveles P4 y P5. Al respecto, lamenta la no disponibilidad de resultados con respecto al indicador 7, sobre el porcentaje de los superiores jerárquicos que el personal considera favorables a la creación de un entorno en el que se valore la diversidad, incluso con respecto a las cuestiones de género, que son prioritarias y esenciales; al respecto, señala que se debería dar prioridad a asegurar que los directivos en la sede y en las oficinas exteriores se ocupen de las cuestiones relativas a la igualdad de género. Por otra parte, sería útil saber por qué la meta relativa al indicador 8, sobre el número de iniciativas emprendidas para fortalecer y/o aplicar el convenio colectivo sobre prevención y solución de los conflictos, incluso en materia de acoso sexual, no se ha cumplido y qué se ha previsto para lograrlo. Al respecto, considera que es urgente poner remedio a las dificultades en materia de igualdad de género en el marco de los proyectos de cooperación técnica, que los evaluadores han calificado de «alarmante». Con respecto al indicador 4, considera que todo el personal debe tener acceso a la formación. Además, lamenta que no se haya cumplido la meta relativa al indicador 11, ya que las auditorías de género han probado su eficacia en el tratamiento de las cuestiones sobre la igualdad de género. Su Grupo se felicita de la firma de un convenio colectivo sobre protección de la maternidad, meta comprendida en el indicador 5. Además, solicita que la Oficina proporcione información adicional sobre las medidas adoptadas al comienzo del bienio en curso para asegurar la promoción de la igualdad de género y la no discriminación — que constituyen una de las principales prioridades de política transversales — y su aplicación en el marco de todos los resultados de políticas previstos y en la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo. También lamenta que en el informe no se haga mención del carácter intersectorial de la cuestión, y se hable muy poco acerca de la inclusión de la raza, la orientación y la capacidad. La oradora hace un llamamiento a los miembros de su Grupo en el sentido de aumentar la proporción de mujeres en las delegaciones que asisten a las conferencias y reuniones de la OIT. Por otra parte, la oradora apoya: la armonización del Plan de Acción 2016-2017 con los objetivos del ONU-SWAP, y toma nota del plazo (2017) fijado por la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) para el cumplimiento de todos los requisitos del ONU-SWAP; el mantenimiento de los indicadores y criterios de valoración más útiles del plan anterior; y el establecimiento de un mecanismo específico de nivel superior para asegurar que la alta dirección lleve a cabo la rendición de cuentas y asuma su probado liderazgo, que describe como importante. Su Grupo apoya la idea de impulsar la sensibilización sobre el Plan de Acción y su relevancia entre todo el personal, y la preparación de reseñas de una página en las que se explique la forma en que la igualdad de género y la no discriminación impulsan cada uno de los diez resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto actual. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.

182. *Hablando en nombre del ASPAG*, una representante del Gobierno de Australia dice que, si bien reconoce los esfuerzos realizados, la evaluación proporciona una evaluación esclarecedora de las importantes deficiencias en la aplicación del Plan de Acción 2010-2015. Entre las áreas de posible mejora se mencionan desde la rendición de cuentas hasta la sensibilización del personal y la importancia de la inclusión de consideraciones de género en la cooperación técnica. Entre los avances se incluyen las buenas prácticas relativas a los procesos de evaluación relacionados con el indicador 18. El ASPAG ha tomado nota de la labor del Director General con respecto a la iniciativa internacional de defensores de género impulsada desde Ginebra (*International Geneva Gender Champions*), y alienta a otros

directivos de la OIT a emprender iniciativas igualmente visibles y a asegurar que las medidas de fomento de la igualdad de género reciban una atención y un nivel de recursos adecuados. Asimismo, espera que el Plan de Acción 2016-2017 aborde los problemas identificados en la evaluación, incorporando los requisitos del ONU-SWAP y asegurando al mismo tiempo la pertinencia del Plan con respecto a las circunstancias y necesidades de la OIT, lo que supone mantener los aspectos más destacados del Plan anterior; el nuevo Plan debería ser breve y simple e incluir una estrategia de comunicación que asegure su promoción entre todo el personal. La evaluación debería aprovecharse como un catalizador para la introducción de mejoras, sobre todo en el marco de la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo y de la aplicación de los ODS. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.

- 183.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá señala que, según los resultados de la evaluación, el diseño del Plan de Acción anterior se armonizó totalmente con el Marco de Políticas y Estrategias. Dicho esto, la Oficina debería hacer un mayor esfuerzo para reducir la brecha de género en los niveles superiores de su organización, mejorar el entorno de trabajo para las mujeres y medir los resultados con el fin de dar el ejemplo. El grupo de los PIEM comparte la alarma manifestada por los evaluadores ante el hecho de que en el 73 por ciento de los proyectos y programas de cooperación técnica no se han incorporado componentes de género, o dichos componentes son insuficientes. También toma nota de que, según la evaluación, al estar la OIT preparando informes cada vez más condensados, tal vez esté comunicando una información incompleta sobre los logros de la Organización en las áreas de política relacionadas con el género en las que desempeña una función de liderazgo a nivel mundial. Asimismo, observa que en la evaluación se han puesto de relieve deficiencias en cuanto a las disposiciones sobre gestión, y que las disposiciones actuales no son ni eficaces ni sostenibles, ya que el seguimiento y la supervisión se dejan esencialmente a cargo del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED). El grupo de los PIEM está de acuerdo en que la dirección de la OIT podría desempeñar un importante papel como catalizador a este respecto. En relación con el Plan de Acción 2016-2017, considera atinada la mayor atención que se presta a la rendición de cuentas, la presentación de informes y la visibilidad, y hace hincapié en la importancia de permitir que las conclusiones y recomendaciones de la evaluación se utilicen en el nuevo Plan de Acción y en la aplicación del Programa y Presupuesto actual, así como, de manera crucial, en la preparación del próximo marco estratégico y las futuras propuestas de Programa y Presupuesto. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 184.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Sudán dice que su grupo valora los esfuerzos dedicados a la preparación del importante documento que el Consejo de Administración tiene ante sí, así como los objetivos de la evaluación, que han de servir de guía para el aprendizaje y la toma de decisiones en materia de gestión interna. El grupo de África observa con satisfacción que, según la evaluación, el Plan de Acción anterior estaba en armonía con el Marco de Políticas y Estrategias y con la política de igualdad de género de la OIT. Dicho Plan de Acción se había inspirado también en la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la CIT en 2009, así como en los enunciados de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto relativos a la igualdad de género y la no discriminación. En relación a los resultados programáticos sobre género, el grupo de África apoya la evaluación del liderazgo mundial que ejerce la OIT en las áreas de la protección de la maternidad, la igualdad de remuneración, las diferencias salariales por razón de sexo, los trabajadores domésticos y la presencia de las mujeres en las empresas y los puestos de gestión, y espera que se sigan impulsando numerosas actividades en estos campos. En cuanto a los indicadores y criterios de medición del ONU-SWAP, sugiere que éstos se utilicen como indicadores básicos de desempeño del Plan de Acción de la OIT 2016-2017. La aplicación de la política de igualdad de género de la OIT requiere el compromiso, la participación y la contribución indefectibles de cada miembro del personal, y hace recaer la responsabilidad y la rendición de cuentas sobre el éxito de los programas en

los altos directivos en la sede y los directores regionales. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

- 185.** *Un representante del Gobierno de México* dice que los resultados del Plan de Acción deberían ser examinados en una futura reunión con el fin de revisar y actualizar las pautas para las iniciativas futuras, en particular en las áreas en que no se han cumplido los objetivos. Se necesitan marcos nacionales e internacionales de cooperación con el fin de lograr el empoderamiento económico de las mujeres y de eliminar los déficits en los ámbitos de las relaciones laborales y la equidad de género. Su Gobierno se compromete a promover conferencias, políticas y estrategias internacionales en la materia. El Gobierno de México apoya el proyecto de decisión.
- 186.** *Una representante del Gobierno de la India* hace hincapié en que la igualdad de género es un requisito previo esencial para un desarrollo incluyente y sostenible. La OIT debería seguir impulsando activamente la consecución de este objetivo y alentando a la comunidad internacional a promover y hacer realidad la igualdad de género en el mundo del trabajo. En todo caso, la OIT es más que la Oficina, y los interlocutores tripartitos deben asociarse a las iniciativas sobre la cuestión de la igualdad de género. Mientras que los gobiernos nacionales son responsables de lograr el equilibrio de género en las delegaciones tripartitas a la Conferencia Internacional del Trabajo, ejercen una influencia muy limitada en la selección de los delegados de los interlocutores sociales. Por esa razón, la India ha propuesto que la OIT proponga instrucciones específicas y directrices obligatorias para la constitución de las delegaciones tripartitas, lo que también serviría para promover el desarrollo de capacidades y el equilibrio de género en los tres mandantes a nivel nacional. La igualdad de género debería incorporarse en la etapa de formulación inicial de los PTDP y los programas de cooperación para el desarrollo. La Organización debería aumentar el número de mujeres en sus oficinas regionales y subregionales, especialmente en cargos directivos, y contratar a expertos en políticas de igualdad de género. El Programa y Presupuesto para 2016-2017 no contiene ningún resultado específico sobre la igualdad de género y la no discriminación; esta cuestión debería ser evaluada con respecto a todas las áreas temáticas y los resultados de las políticas. El Gobierno de la India apoya el proyecto de decisión.
- 187.** *Una representante del Director General (Jefa del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED))* asegura a los oradores que sus observaciones y orientaciones se tendrán en cuenta en la finalización del nuevo Plan de Acción. Con respecto al informe, dice que las razones de la falta de progreso en ciertas áreas se indican en la evaluación completa, y ya se han debatido con los altos directivos de la Oficina y los puntos focales en cuestiones de género. El Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos (HRD) ha adoptado una nueva herramienta que proporciona datos relativos al indicador 7, los que ya se están cotejando; los resultados se difundirán pronto. Los temas de la responsabilidad y la rendición de cuentas se abordarán de manera diferente en el marco del Plan de Acción 2016-2017. Los departamentos, y no el GED, serán responsables de la supervisión de su propio progreso, y cada departamento responsable (o «business owner», según la terminología del ONU-SWAP) determinará qué indicadores y metas son, a su juicio, realistas; los departamentos están realmente empeñados en encontrar soluciones a los problemas identificados en la evaluación. En cuanto a la aplicación del concepto de ejes de política transversal a los temas de la igualdad de género y la no discriminación, se exige ahora que en todos los resultados de los programas por país se incluya un marcador que permita evaluar el grado de integración de las consideraciones sobre género y no discriminación. El nuevo Plan de Acción rebasará las metas del ONU-SWAP e incluirá indicadores específicos de la OIT. La importancia de la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo como vehículo para lograr una mayor visibilidad y promover las principales cuestiones de fondo también se puso de relieve en la evaluación, y se reflejará en el Plan de Acción, al igual que las resoluciones pertinentes adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

188. *El Director General* conviene en que los resultados de la evaluación son aleccionadores y que si bien se han conseguido avances en algunos casos, hay demasiados en los que la progresión es escasa o nula. También coincide en que los resultados de la evaluación deben ser utilizados como un catalizador para la acción y la mejora. La razón más obvia e importante para emprender acciones urgentes es que eso es precisamente lo que se debe hacer, como una cuestión de principios. Por ello, comparte la opinión de que, si no se actúa de inmediato, existe el peligro de que se vean comprometidos tanto el liderazgo de la OIT en las áreas de política que está promoviendo como su credibilidad, incluso con respecto a la promoción de la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo; esta posibilidad no puede aceptarse ni tolerarse. Por otra parte, hace hincapié en la importancia que revisten la simplicidad de la formulación del Plan de Acción 2016-2017 y la medición y la rendición de cuentas, cuestión esta última que han subrayado muchos oradores. Al respecto, dice que la responsabilidad en cuanto a la rendición de cuentas tiene que arraigarse en toda la Organización a fin de que puedan cumplirse los objetivos que se han fijado. Está de acuerdo en que una estrategia de comunicación debe ser parte integral del Plan de Acción, y que la secretaría podría informarse acerca de lo que los mandantes están haciendo y de las iniciativas que han arrojado buenos resultados. Por último, insiste en que la rendición de cuentas es un aspecto fundamental, cuya responsabilidad incumbe en última instancia al Director General. Se hará todo lo necesario para disponer de un mejor sistema de puntuación la próxima vez que el Plan de Acción se someta a la consideración del Consejo de Administración.

Decisión

189. El Consejo de Administración:

- a) *solicitó al Director General que finalizara y aplicara el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017, a la luz de las recomendaciones contenidas en la evaluación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015 que figuraba en el documento GB.326/INS/11, y tomando en consideración las orientaciones del Consejo;*
- b) *decidió examinar los resultados de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017 en una reunión futura del Consejo de Administración, y proporcionar pautas para guiar sus planes de acción futuros;*
- c) *solicitó al Director General que tomara en consideración sus orientaciones a la hora de dar cumplimiento al mandato de la OIT por lo que se refería a promover la igualdad de género en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2016-2017, de preparar el próximo marco estratégico y las futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y de prever la asignación de recursos extrapresupuestarios.*

(Documento GB.326/INS/11, párrafo 32.)

Duodécimo punto del orden del día

Informes del Comité de Libertad Sindical

377.º informe del Comité de Libertad Sindical (documento GB.326/INS/12)

- 190.** *El Presidente del Comité de Libertad Sindical* observa que 17 de los 175 casos pendientes han sido examinados en cuanto al fondo. En los casos núms. 2723 (Fiji), 3018 (Pakistán) y 3119 (Filipinas), el Comité señaló que los Gobiernos competentes aún no le habían remitido observaciones completas, y les instó a transmitir las con carácter urgente. En el caso núm. 3104 (Argelia), el Comité se vio obligado a examinar el fondo sin poder tomar en consideración las informaciones que esperaba recibir del Gobierno. El Comité tampoco pudo reunirse con el Gobierno de Somalia, a quien invitó a comparecer ante él en marzo de 2016, habida cuenta de la gravedad de las cuestiones planteadas en el caso núm. 3113, e instó a tomar medidas inmediatas para dar pleno efecto a sus recomendaciones de noviembre de 2015. El Comité esperaba que el Gobierno de Somalia se presentase en su reunión de mayo de 2016 con información detallada a ese respecto. El Presidente del Comité se ha reunido con las delegaciones de Argelia y Bahrein, y confía en que estos países procedan con mayor diligencia en el futuro.
- 191.** El Comité examinó ocho casos en los que los gobiernos le mantuvieron informado de las medidas adoptadas para dar efecto a sus recomendaciones. El Comité celebró los progresos realizados en los casos núms. 2700 (Guatemala), 2533 (Perú) y 2976 (Turquía). Las quejas correspondientes a los casos núms. 3048 (Panamá) y 2868 (Panamá) fueron retiradas en virtud de un acuerdo alcanzado en el seno de un órgano nacional de solución de diferencias. El Comité llamó la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de los casos núms. 2882 (Bahrein) y 2923 (El Salvador). En el caso relativo a Bahrein, el Comité tomó nota con profunda preocupación de los alegatos según los cuales la salud del presidente de la Asociación de Docentes de Bahrein se estaba deteriorando, y los funcionarios penitenciarios le impedían recibir la medicación necesaria. Habida cuenta de que esta persona se encuentra retenida desde 2011, el Comité pidió al Gobierno que garantizase su inmediata liberación, si se comprobaba que había sido detenida por ejercer actividades sindicales legítimas. En el caso atinente a El Salvador, el Comité deploró profundamente y condenó el asesinato de un dirigente sindical. Asimismo, instó al Gobierno de El Salvador a que le mantuviese informado sobre la evolución del proceso judicial penal, y tomase todas las medidas a su alcance para identificar a los responsables del asesinato.
- 192.** En lo que atañe a sus métodos de trabajo, el Comité siguió evaluando sus procedimientos, su visibilidad y su impacto, y convino en aplicar una serie de medidas encaminadas a la mejora de su funcionamiento. También decidió crear, a título experimental, un subcomité que se reuniría en Ginebra los días que preceden a las reuniones que el Comité celebra tres veces al año, y elaboraría propuestas que se someterían a la decisión final del Comité. El Comité consideró que el tratamiento de las quejas y los métodos de trabajo de la Oficina tenían que modernizarse más. El Comité consideró asimismo que la puesta al día de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* revestía una importancia fundamental. La *Recopilación* se actualizaría y publicaría en versión papel, y las adiciones se recogerían en una versión electrónica de la misma. Estas medidas tendrán implicaciones financieras que no están previstas en el Programa y Presupuesto; la previsión de costos conexa se detalla en el documento GB.326/INS/12 (Add.), el cual se somete a la consideración y aprobación del Consejo de Administración.
- 193.** *El Vicepresidente empleador del Comité* señala que el número de casos que debe atender el Comité se ha ido incrementando hasta alcanzar un total de 175, al que se suman 137 casos

en seguimiento. El Comité ha examinado 17 casos en cuanto al fondo y ha cerrado cuatro casos activos (a saber, los casos núms. 3118 (Australia), 3053 (Chile), 2620 (República de Corea) y 3136 (El Salvador)) y seis casos en seguimiento. Habida cuenta del acuerdo suscrito recientemente por el Gobierno de Panamá y los interlocutores sociales, también se han cerrado los casos núms. 3048 y 2868. Se han logrado avances significativos con respecto a los métodos de trabajo del Comité, como aparece en los párrafos 16 a 26 del informe, incluidas la creación del subcomité tripartito, que se ocupará de mejorar el funcionamiento del Comité, y la decisión de actualizar la *Recopilación* y crear una versión electrónica que se mantendrá permanentemente al día. El nombramiento de un coordinador que represente a los gobiernos en el subcomité fortalecerá el tripartismo. El mayor uso de las audiencias de los gobiernos ha empezado a dar resultados positivos. Por otro lado, cabe esperar que se logren avances adicionales en cuanto a la relevancia de los casos que examina el Comité. Muchos casos pueden resolverse en las instancias nacionales, a través de la inspección del trabajo o el sistema judicial, en los Estados en que hay clara separación de los poderes públicos. Los casos graves o urgentes han de abordarse con mayor celeridad, para que las recomendaciones del Comité sean oportunas y efectivas. El equilibrio geográfico de las quejas es un elemento importante. El Grupo de los Empleadores apoya el recurso a las comisiones de tratamiento de conflictos ante la OIT, que vienen funcionando en algunos países de la región de América Latina. Basándose en esta experiencia positiva, los empleadores abogan por una mayor presencia de las oficinas regionales de la OIT. Entre los puntos objeto de debate figuran asimismo el mandato del Comité; la posibilidad de sus miembros de acceder por medios electrónicos al expediente completo del caso o a otras informaciones relevantes; la preparación de conclusiones y recomendaciones del Comité; la posibilidad de los vicepresidentes de contar con un acompañante en las reuniones sin romper la confidencialidad; y la adopción de reglas de clarificación de la misma.

- 194.** En el caso núm. 3113 (Somalia), se invitó al Gobierno de Somalia a que compareciese ante el Comité en una reunión, a la que las autoridades somalíes no pudieron asistir. A ese respecto, los empleadores solicitan al Director General que inste al Gobierno a tomar medidas urgentes para asegurar el respeto de la libertad sindical. Por otro lado, el Comité espera respuestas y soluciones rápidas en relación con los casos núms. 2882 (Bahrein) y 2923 (El Salvador). El orador destaca como positivo el principio elaborado en el caso de Australia (caso núm. 3118), a saber, que debería llegarse a un compromiso justo y razonable entre la necesidad de viabilidad financiera y la necesidad de preservar en lo posible la autonomía de las partes en la negociación, y que, en la medida de lo posible, los gobiernos deberían promover el consenso general en relación con las políticas laborales, sociales y económicas adoptadas en el contexto de las restricciones presupuestarias, habida cuenta de que los interlocutores sociales deberían poder compartir la responsabilidad de asegurar el bienestar y la prosperidad de la comunidad en su conjunto. Con respecto al caso núm. 3107 (Canadá), los empleadores consideran que la cuestión de los servicios esenciales debe atender a circunstancias nacionales y que no siempre puede aplicarse la misma regla. En el caso núm. 3140 (Montenegro), el Comité evaluó el dilema que podía surgir en los casos en que el principio de libertad sindical se viese confrontado a la probable inexistencia futura de una empresa en proceso judicial de quiebra. El orador destaca que la reducción del número de casos objeto de examen ha permitido discutir con mayor profundidad los elementos sustanciales de las quejas.
- 195.** *El Vicepresidente trabajador del Comité* apoya la adopción del 377.º informe del Comité de Libertad Sindical. El orador llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de los casos núms. 2882 (Bahrein) y 2923 (El Salvador). El caso núm. 2882 (Bahrein) se refiere a graves alegatos relativos a múltiples arrestos, torturas, despidos, y actos de intimidación y acoso de afiliados y dirigentes sindicales. A ese respecto, se insta al Gobierno de Bahrein a promover y garantizar la libertad de expresión. El caso núm. 2923 (El Salvador) concierne al asesinato del secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana. Si bien el asesinato tuvo lugar en enero

de 2010, las autoridades aún no han identificado a los autores. En consecuencia, se exhorta al Gobierno a que incoe un proceso penal sin demora. Por otro lado, cabe recordar que se invitó al Gobierno de Somalia a que compareciese ante el Comité, habida cuenta de la gravedad de las cuestiones planteadas en el caso núm. 3113 (párrafo 5); sin embargo, las autoridades somalíes no se han mostrado dispuestas a cooperar. La injerencia continua, el acoso y la tentativa de asesinato del secretario general de la Federación de Sindicatos de Somalia y el Sindicato Nacional de Periodistas Somalíes son motivo de gran preocupación. Por tanto, se insta al Gobierno de Somalia a que dé curso a las recomendaciones del Comité.

- 196.** El orador apoya los nuevos métodos de trabajo propuestos para mejorar el funcionamiento del Comité, incluida la creación de un subcomité a título experimental. Es importante actualizar la *Recopilación* y publicarla en versión papel, así como recoger las adiciones en una versión electrónica. Habida cuenta de que estas medidas tendrán implicaciones financieras, el orador refrenda el proyecto de decisión que figura en el documento GB.326/INS/12 (Add.). Todos los miembros del Comité convienen en seguir debatiendo sus métodos de trabajo. El éxito de este Comité depende de su capacidad para inspirar confianza.
- 197.** En el caso núm. 3107 (Canadá), se señaló que la Comisión de Transporte Público de Toronto (TTC) — un organismo de transporte público — había sido declarada servicio esencial. El Comité recordó que este tipo de transporte no constituía un servicio esencial en el sentido estricto del término. Correspondía al Gobierno entablar una negociación justa con los sindicatos para determinar en qué condiciones puede justificarse la imposición de un servicio mínimo en caso de huelga. En el caso núm. 2620 (República de Corea), el Gobierno se negó a inscribir al Sindicato de Trabajadores Migrantes (MTU) y llevó a cabo una represión selectiva en contra de éste. No obstante, el Gobierno señaló que, el 25 de junio de 2015, el Tribunal Supremo falló a favor de la inscripción del MTU. Cabe esperar que se dé plena aplicación en la práctica al fallo, a fin de garantizar y salvaguardar los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva de todos los trabajadores migrantes. En el caso núm. 3100 (India), la queja fue presentada por la Asociación de Policía Cívica de Bengala Occidental, un cuerpo de policía cívica cuyos miembros son voluntarios, pero realizan actividades que deben considerarse como trabajo. En ese sentido, los voluntarios cívicos policiales deberían gozar de protección adecuada contra actos de discriminación antisindical. Se insta al Gobierno a que investigue dichos alegatos. En el caso núm. 2949 (Swazilandia), dos sindicalistas de la Asociación Nacional de Docentes de Swazilandia fueron detenidos y acusados de obstrucción por participar en una acción de protesta. El Gobierno de Swazilandia debe garantizar que los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos sindicales, incluido el derecho a participar en protestas y manifestaciones pacíficas. En el caso núm. 3128 (Zimbabwe), se alega la negativa a registrar dos nuevos sindicatos y la prohibición de actos de protesta por la policía. La legislación nacional debe estar en consonancia con los principios de libertad sindical y de asociación, y la policía y las fuerzas de seguridad han de respetar un código de conducta acorde a los derechos humanos y los derechos sindicales. Con la asistencia técnica de la OIT, se resolvieron las cuestiones planteadas en los casos núms. 3048 (Panamá) y 2868 (Panamá). También se ha cerrado el caso núm. 2533 (Perú).
- 198.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental del Comité*, que está compuesto por miembros nombrados por los Gobiernos de la Argentina, España, Japón, Kenya, República Dominicana y Rumania, el miembro gubernamental de España afirma que la modernización del Comité reportará beneficios a largo plazo y permitirá aumentar la transparencia, la gobernanza y el efectivo tripartismo de este órgano. Es importante recoger los acuerdos alcanzados a ese respecto, así como las carencias que se ha de subsanar, con miras a elaborar una lista exhaustiva y someterla a la consideración y aprobación del Consejo antes de la expiración del mandato del presente Comité. La puesta al día de la *Recopilación* constituirá una herramienta útil para los mandantes, pues facilitará el acceso a información sobre decisiones y recomendaciones tomadas en el pasado. En cuanto a la logística, el orador

agradece a la Oficina que haya puesto a disposición de los miembros gubernamentales una sala con interpretación, y señala la importancia de que los coordinadores gubernamentales puedan participar en pie de igualdad con los portavoces de los trabajadores y de los empleadores. Cabe celebrar discusiones amplias y menos ceñidas al borrador previo de las quejas presentadas, así como garantizar que todos los miembros del Comité puedan acceder al expediente completo de las quejas. El establecimiento de un subcomité que se reunirá con anterioridad al propio Comité constituye un avance muy relevante. El orador considera que los casos graves y urgentes deben ser tratados sin dilación, y que los menos acuciantes pueden abordarse a través de mecanismos nacionales o, en algunos casos, de órganos locales de resolución de conflictos ante la OIT. Sin embargo, la utilización de estos mecanismos no ha de ser óbice para recurrir al Comité. La cooperación técnica sigue desempeñando un papel importante en el sistema de supervisión. En ese sentido, las oficinas regionales deberían servir de enlace y procurar la optimización de los resultados de los órganos que integran el sistema de control y supervisión de la OIT. Habida cuenta de que se necesitan recursos para efectuar todas estas modificaciones (acordadas y pendientes), se insta al Consejo de Administración a que considere la posibilidad de reasignar recursos dentro de la Oficina para fortalecer los medios materiales y humanos del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Asimismo, se ruega al Consejo de Administración que apruebe el informe del Comité y el proyecto de decisión que figura en el párrafo 6 del documento GB.326/INS/12 (Add.).

- 199.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México señala que más de la mitad de los casos sometidos al Comité de Libertad Sindical procede de la región de América Latina y el Caribe, lo cual plantea una serie de interrogantes en cuanto a las causas y posibles soluciones de este desequilibrio geográfico. El orador observa que esta asimetría refleja el compromiso de la región para con la protección de los derechos de los trabajadores y de los empleadores. No obstante, le preocupa que también evidencie la posible falta de promoción y aplicación de este derecho fundamental en otras regiones. Los gobiernos de la región mantienen un fuerte compromiso con la libertad sindical y el derecho de sindicación, y trabajan con denuedo para garantizar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer sus derechos plenamente. Por otra parte, la región cuenta con las tasas más altas de ratificación de convenios fundamentales de la OIT. El orador alienta a la Oficina a redoblar sus esfuerzos a fin de lograr una ratificación más amplia de dichos instrumentos y un mayor compromiso para asegurar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo. Todo ello promovería, a su vez, un mayor respeto del sistema de control de la OIT. Los criterios que el Comité de Libertad Sindical utiliza para determinar la admisibilidad de las quejas que recibe influyen en la transparencia y la objetividad con que desempeña su labor. El hecho de que la sobrecarga de casos pueda tener un impacto negativo en la calidad del trabajo enfatiza la necesidad de adoptar criterios de admisibilidad claros y objetivos, así como de lograr un balance adecuado entre el derecho indiscutible de los interlocutores sociales de presentar quejas y la necesidad de racionalizar los métodos de trabajo del Comité. A tal efecto, el Comité ha de proporcionar orientaciones a las organizaciones querellantes, con objeto de que éstas acompañen las quejas de la información correspondiente más completa y actualizada posible. Del mismo modo, el Comité debe tomar en consideración las buenas prácticas que existen en la región, específicamente, aquellas relativas a la resolución de conflictos en instancias tripartitas. De hecho, una mayor utilización de estos mecanismos tripartitos de diálogo social redundaría en mejoras significativas del funcionamiento del Comité.
- 200.** Su grupo reitera el llamado al Comité para atender la inconsistencia que prevalece en cuanto a la clasificación de los casos y su estatus, ya que se carece de certeza en cuanto al período de tiempo en que los gobiernos deben seguir proporcionando información antes de que un caso se considere cerrado, así como a la posibilidad de que el Comité reabra un caso «cerrado» si recibe nueva información. Por otra parte, acoge con agrado la labor realizada por el Comité en torno a la mejora de sus métodos de trabajo y la intención de actualizar la *Recopilación*. Su grupo celebra la decisión de establecer un subcomité compuesto por el presidente, los dos

vicepresidentes y el coordinador gubernamental, y aguarda con entusiasmo la evaluación sobre el funcionamiento y el impacto del mismo, que se someterá al Consejo de Administración en 2017. No obstante, la Oficina debería facilitar más información acerca de su funcionamiento, la naturaleza de sus recomendaciones y la periodicidad del mandato de sus integrantes. De igual manera, celebra la elaboración de un estudio encomendado a la Oficina sobre el sistema de gestión de casos, y agradecería poder contar con más información al respecto. Su grupo apoya el proyecto de decisión relativo a las implicaciones financieras de las reformas propuestas, que figura en el párrafo 6 del documento GB.326/INS/12 (Add.).

- 201.** *Una representante del Gobierno de Panamá afirma que el fortalecimiento de la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT figura entre las prioridades de la región de América Latina y el Caribe. Panamá está comprometida a reforzar el sistema de control de la OIT y, en este sentido, invita al Consejo a tomar nota del funcionamiento de los espacios de diálogo y de atención de quejas que fueron instaurados en el territorio nacional por iniciativa del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT en 2012. Panamá da las gracias a la Oficina por la asistencia técnica brindada a través de las reuniones tripartitas y el taller celebrados en febrero de 2016. Cabe señalar que se ha procedido al cierre de dos casos sometidos a la consideración del Comité, como resultado de las sesiones especiales de las mesas tripartitas que se celebraron durante ese período con la participación de los representantes de la OIT. La oradora apoya el proyecto de decisión que figura en el documento GB.326/INS/12 (Add.).*

Decisión

- 202.** *El Consejo de Administración tomó nota de la introducción del informe del Comité de Libertad Sindical, tal y como figura en los párrafos 1 a 69; adoptó las recomendaciones del Comité que se formulan en los siguientes párrafos de dicho informe: 118 (caso núm. 3104: Argelia); 125 (caso núm. 2987: Argentina); 185 (caso núm. 3118: Australia); 199 (caso núm. 2882: Bahrein); 214 (caso núm. 3064: Camboya); 244 (caso núm. 3107: Canadá); 270 (caso núm. 3017: Chile); 288 (caso núm. 3053: Chile); 298 (caso núm. 2620: República de Corea); 313 (caso núm. 2923: El Salvador); 328 (caso núm. 3136: El Salvador); 347 (caso núm. 3094: Guatemala); 381 (caso núm. 3100: India); 396 (caso núm. 3140: Montenegro); 418 (caso núm. 2889: Pakistán); 441 (caso núm. 2949: Swazilandia); 476 (caso núm. 3128: Zimbabwe); y aprobó el 377.º informe del Comité de Libertad Sindical en su totalidad.*

(Documento GB.326/INS/12.)

Repercusiones financieras

(documento GB.326/INS/12 (Add.))

- 203.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, un representante del Gobierno de España declara que el grupo celebra las propuestas de reforma encaminadas a mejorar los métodos de trabajo del Comité. El grupo aguarda con interés la evaluación sobre el funcionamiento y el impacto del nuevo subcomité, y apoya la actualización de la *Recopilación*. El grupo respalda el proyecto de decisión.*

Decisión

- 204.** *El Consejo de Administración aprobó las propuestas de reforma presentadas por el Comité de Libertad Sindical en el documento GB.326/INS/12 (Add.) y decidió*

que el costo de la reforma, estimado en un total de 99 850 dólares de los Estados Unidos, se financiaría, en primer lugar, con cargo a los ahorros que pudieran obtenerse de la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la partida de gastos imprevistos de la Parte II. Si ello no resultara posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio.

(Documento GB.326/INS/12 (Add.), párrafo 6.)

Decimotercer punto del orden del día

Informe del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.326/INS/13)

- 205.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* apoya el proyecto de decisión.
- 206.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que, dado que su Grupo manifestó preocupación con respecto a la propuesta de clausurar la Conferencia el viernes de la segunda semana, le sorprende que en el párrafo 3 del informe se diga que tal propuesta «se aprobó ampliamente». Al Grupo de los Trabajadores sigue preocupándole que la clausura de la Conferencia el viernes imponga a la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) gran exigencia en materia de plazos, lo que puede resultar perjudicial para la importante labor que realiza, en particular considerando que la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo coincidirá con la sesión de clausura de la CAS. El Grupo de los Trabajadores podría convenir en la clausura de la Conferencia el viernes 10 de junio de 2016 sólo a título experimental, por lo que sólo podría apoyar el proyecto de decisión con esa condición.
- 207.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá hace referencia al cuarto punto del párrafo 10 y dice que el Grupo de Trabajo llegó a un acuerdo sobre el cierre de la lista de oradores. De hecho, todos los gobiernos se opusieron a la propuesta correspondiente. Con respecto al párrafo 11, señala que no se llegó a un consenso sobre la idea de instituir subcomisiones de la CAS, pues ello podría plantear dificultades desde el punto de vista de los costos y del número de delegados que se necesitarían en las reuniones de las subcomisiones. El grupo de los PIEM estaría a favor del proyecto de decisión, siempre que se enmendaran los párrafos 10 y 11 de modo que se tengan en cuenta los puntos mencionados.
- 208.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México coincide con el representante del grupo de los PIEM con respecto al párrafo 11. Con esa salvedad, apoya el proyecto de decisión.
- 209.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Kenya subraya la importancia de llegar a un acuerdo oportuno sobre la lista de casos que ha de examinar la CAS. Una lista preliminar de casos debería estar disponible a más tardar treinta días antes de la apertura de la reunión de la Conferencia y la lista definitiva debería ser objeto de un acuerdo entre los portavoces del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores el viernes anterior a la apertura de la Conferencia. El grupo de África es partidario de que se amplíen los servicios de interpretación prestados en los grupos subregionales.
- 210.** *La Presidenta* propone suprimir la palabra «ampliamente» del párrafo 3, así como el cuarto punto del párrafo 10 y la última oración del párrafo 11 del informe.

Decisión**211. El Consejo de Administración:**

- a) *decidió proponer a la Conferencia que aplique las disposiciones propuestas que figuran en el documento GB.326/WP/GBC/1 (Rev.) para su reunión de junio de 2016;*
- b) *pidió a la Oficina que preparara, para la 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016) del Consejo de Administración, un análisis de la reunión de junio de 2016 de la Conferencia, lo que permitiría al Consejo de Administración extraer las enseñanzas de esa experiencia y tomar las decisiones apropiadas con respecto a las disposiciones que se han de adoptar para las futuras reuniones de la Conferencia;*
- c) *pidió a la Oficina que emprendiera un examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia con miras a presentar a la 328.ª reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2016) un proyecto de enmienda al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, y*
- d) *pidió a la Oficina que preparara para la 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016) un documento de referencia sobre la organización de las conferencias (o reuniones) regionales a fin de que el Grupo de Trabajo pueda comenzar su examen del funcionamiento y la función de las reuniones regionales, según lo acordado por el Consejo de Administración en junio de 2011.*

(Documento GB.326/INS/13, párrafo 18.)

Decimocuarto punto del orden del día**Informe del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Globalización**

(documentos GB.326/INS/14 y GB.326/INS/14 (Add.))

- 212. *La Presidenta* presenta el informe y su addéndum, que contiene una propuesta para la celebración de una reunión técnica tripartita sobre la integración en el mercado de trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza. Explica que se publicará en la web de la OIT un acta completa de la reunión que tuvo lugar el 21 de marzo de 2016.
- 213. *Los portavoces del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores* apoyan el proyecto de decisión.
- 214. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Ghana dice que la crisis de los refugiados está cobrando proporciones alarmantes y tiene consecuencias traumáticas para los refugiados y las personas desplazadas por la fuerza, en particular las mujeres, los niños, los mayores, las personas con enfermedades y las personas vulnerables. La llegada masiva de refugiados y personas desplazadas está teniendo graves repercusiones en los mercados de trabajo de los países de acogida, especialmente en África. Por consiguiente, su grupo insta a la OIT a que trabaje en estrecha colaboración con otras partes interesadas para ayudar al reasentamiento de los refugiados y personas desplazadas en África y ofrecerles formación y apoyo al empleo. También pide a la OIT que promueva la iniciativa empresarial y establezca programas de educación para los refugiados. Su grupo valora el

papel que desempeña la OIT en los esfuerzos para contener el flujo de refugiados, así como la participación activa de la Organización en diversos foros sobre la crisis de los refugiados, y le exhorta a seguir propiciando la construcción de la paz, la reconciliación y la resolución de conflictos. Asimismo, pide a la OIT que intensifique sus actividades en las situaciones posteriores a los conflictos. La OIT debería asumir un papel de liderazgo en las cuestiones relacionadas con las repercusiones en el mercado de trabajo y la promoción del trabajo decente.

- 215.** El grupo de África propone la siguiente modificación para el párrafo 7 del documento GB.326/INS/14 (Add.):

«El Director General propone el siguiente orden del día para la reunión:

- preparar orientaciones con respecto al diseño de los principios que han de regir las medidas de política relativas a la contribución de la OIT para examinar la cuestión de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza. Estas orientaciones se basarían en el análisis por parte de la Oficina de los principios conexos contemplados en las normas internacionales del trabajo y los instrumentos sobre derechos humanos universales, así como en las buenas prácticas aplicadas en el terreno. Asimismo, se basarían en la cooperación internacional y en mecanismos de reparto de la carga entre los países y las comunidades de acogida, en particular a través de vías de admisión rápidas en terceros países y facilitando la repatriación voluntaria y la reintegración duraderas.
- recomendar maneras de divulgar y dar efecto práctico a las orientaciones de la OIT, inclusive con objeto de contribuir a las respuestas y foros nacionales y multilaterales.»

Además, propone que se modifique el párrafo 10 según se indica a continuación:

«El Consejo de Administración aprueba el orden del día, la composición y las disposiciones propuestas para la celebración de una reunión técnica tripartita destinada a examinar la cuestión de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza tal como se desprende de la 326.^a reunión del Consejo de Administración.»

- 216.** *Hablando en nombre de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá lamenta que el documento relativo a la propuesta de celebrar una reunión técnica tripartita sobre la integración en el mercado de trabajo de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza se haya distribuido con tan poca antelación. Ahora bien, dada la urgencia que reviste este asunto, su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 217.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la India pregunta cómo se prevé financiar la reunión tripartita.
- 218.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que su grupo apoya la propuesta original del proyecto de decisión.
- 219.** *Un representante del Gobierno de Jordania* dice que su delegación desea que su declaración quede reflejada en el informe presentado. La cuestión planteada en el párrafo 13 es de suma importancia para su Gobierno. Las políticas que no se formulen en estrecha colaboración y con el acuerdo de los países directamente afectados tienen pocas probabilidades de éxito. El empleo de los refugiados no debe lograrse a costa de la fuerza de trabajo nacional, y las soluciones propuestas no deberían agravar el problema al que se enfrentan las autoridades nacionales. Está en desacuerdo con la modificación del título del addéndum al informe, que en lugar de centrarse en el «examen de las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados» se enfoca ahora en la «integración de los refugiados». Cuando se puso este asunto sobre la mesa por primera vez, su Gobierno preguntó si se

tomaría una decisión al respecto y la respuesta fue negativa. Si bien su delegación no tiene inconveniente en que la OIT formule una política clara sobre su función en este ámbito, existen líneas rojas que deben respetarse escrupulosamente para evitar que surjan nuevos problemas.

- 220.** *Una representante del Gobierno de la India* está de acuerdo en mantener el título del informe en el addendum, y añade que en el primer inciso del párrafo 7 del addendum se debería tomar en consideración la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951.
- 221.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma), en respuesta a la pregunta formulada por el representante de la India, indica que hay mecanismos para asignar fondos a la aplicación y seguimiento de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración que no están previstas en el Programa y Presupuesto. En el párrafo 8 se enumeran los costos que entrañaría la celebración de la reunión propuesta y en el párrafo 9 se señala que estos costos se sufragarían mediante el aplazamiento, no la cancelación, de una reunión ya aprobada. Asegura a la delegación de Jordania que el documento que se está examinando es sólo un resumen oral del informe de la Presidenta, y que en las actas constará el informe completo con todas las intervenciones.
- 222.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)) dice que se ha utilizado el término «integración» en el título de la reunión propuesta habida cuenta de que, durante los debates, los delegados han destacado la importancia de establecer principios rectores sobre cómo integrar a los refugiados y a las personas desplazadas por la fuerza, sin perder de vista los intereses y las necesidades de la población del país de acogida. Por lo tanto, se han tomado debidamente en cuenta las preocupaciones expresadas por el representante de Jordania.
- 223.** *La Presidenta*, en respuesta al representante de Jordania, sugiere que se añada la frase «El empleo de los refugiados no debería lograrse a costa de la fuerza de trabajo local» en el documento GB.326/INS/14, a continuación de la segunda frase del párrafo 13.
- 224.** *Un representante del Gobierno de Jordania* dice estar dispuesto a aceptar esta propuesta, una vez se haya acordado la formulación adecuada. Sin embargo, considera que la cuestión del cambio de título del addendum es más importante. Aunque respeta la explicación proporcionada por la Oficina, ello supondría apartarse del papel de la OIT, que consiste en examinar las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza.
- 225.** *La Presidenta* dice que se puede convenir en una nueva oración, que se insertaría en el párrafo 13, e invita al Consejo de Administración a dar su opinión sobre las enmiendas propuestas.
- 226.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que modificar el título no es tarea fácil, y por lo tanto debería mantenerse el proyecto de decisión que figura en el addendum.
- 227.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* coincide en que el proyecto de decisión no debería enmendarse.
- 228.** *Un representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que apoya el proyecto de decisión contenido en el addendum. Aunque comparte lo expresado por el grupo de África, esta observación extiende el ámbito de la discusión a esferas ajenas a la competencia de la OIT. Debería mantenerse el enfoque en los aspectos laborales, conforme a lo indicado en el proyecto de decisión original.

229. *Un representante del Gobierno de Francia* prefiere mantener el texto propuesto en el addendum, dado que aborda ambos conceptos: la integración y las repercusiones en el mercado de trabajo.
230. *Un representante del Gobierno de Alemania* está de acuerdo en mantener el proyecto de decisión en su versión original. El orden del día de la reunión técnica debería centrarse en las medidas que podría adoptar la OIT en este ámbito, y se necesitan orientaciones de la Organización al respecto.
231. *Un representante del Gobierno de Jordania* declara que, aunque es consciente de la dificultad de modificar el título del addendum, éste ya ha sido sustituido sin motivo aparente y por consiguiente podría volver a modificarse.
232. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* desea clarificar que, aunque pueden ofrecerse orientaciones respecto de la integración en el mercado de trabajo, las repercusiones en el mercado de trabajo requieren disponer de estadísticas y cifras. En ese contexto, está satisfecho con el título actual.
233. *El Director General* dice que el valor añadido y las contribuciones de la OIT deberían centrarse en las repercusiones en el mercado de trabajo y permanecer estrictamente dentro del mandato de la Organización. Por consiguiente, debería mantenerse la propuesta original. El objetivo de la reunión sugerida es elaborar principios de acción para la OIT, y no limitarse a reconsiderar el impacto de la situación en el mundo del trabajo. Por ese motivo se ha utilizado el término «integración». La reunión propuesta tiene por finalidad ayudar a los gobiernos y a los Estados Miembros a hallar las vías adecuadas para el acceso de los refugiados y las personas desplazadas a los mercados de trabajo, y no a integrar plenamente a todas las personas que se encuentren en su territorio en los mercados de trabajo o a obligar a los países a asumir una carga poco realista o inadecuada.
234. *Un representante del Gobierno de Ghana* dice que el término «integración» debe matizarse en el proyecto de decisión para disipar los temores de los países cuyos mercados de trabajo están en crisis.
235. *Un representante del Gobierno del Sudán* respalda la declaración de Ghana en nombre del grupo de África y las observaciones de Jordania, que son conformes al mandato de la OIT.
236. *Un representante del Gobierno de la India* dice que en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su Protocolo se establece que la distribución de la carga es el principio fundamental para abordar el impacto de los refugiados. Tal vez sería más útil referirse al concepto de distribución de la carga, en lugar de a la noción de integración, que atribuye la responsabilidad a los gobiernos de los países de acogida. El término «examen», utilizado en el título del informe oral de la Presidenta, es suficientemente amplio para abarcar todo tipo de soluciones, inclusive la integración y la formulación de orientaciones.
237. *Un representante del Gobierno de Jordania* propone añadir los términos «al tiempo que se protegen los intereses de la fuerza de trabajo nacional» al final de la decisión.
238. *La Presidenta* propone que se enmiende el proyecto de decisión de la siguiente manera: «El Consejo de Administración aprueba el orden del día, la composición y las disposiciones propuestas para la celebración de una reunión técnica tripartita sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo.». Además, propone que se modifique el título del addendum, que quedaría formulado como sigue: «Propuesta de reunión técnica tripartita sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo» y, en consonancia con esta decisión, se sustituya la palabra «integración» por la palabra «acceso» en el párrafo 7.

239. *Los representantes de los Gobiernos de la India, Ghana, Jordania y Sudán apoyan las enmiendas propuestas.*

Decisión

240. *El Consejo de Administración aprobó la celebración de una reunión técnica tripartita sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado, así como su composición, orden del día y disposiciones financieras y de otra índole que figuran en el documento GB.326/INS/14 (Add.) (Rev.).*

(Documento GB.326/INS/14 (Add.) (Rev.), párrafo 10, en su versión enmendada.)

Decimoquinto punto del orden del día

Informe del Director General

(documento GB.326/INS/15 (Rev. 2))

Parte I. Necrologías

Decisión

241. *El Consejo de Administración invitó al Director General a que transmitiera su pésame: al Gobierno de la Federación de Rusia y a la familia del Sr. Yuriy Lyublin; al Presidente de la Histadrut y a la familia del Sr. Yousef Kara; y al sindicato Associated Labor Union de Filipinas, al Congreso de Sindicatos de Filipinas y a la familia del Sr. Democrito Mendoza.*

(Documento GB.326/INS/15 (Rev. 2), párrafos 4, 8 y 13.)

Partes II, III, IV y V del informe

Decisión

242. *El Consejo de Administración tomó nota de la información contenida en el documento GB.326/INS/15 (Rev. 2) relativa a la composición de la Organización, al progreso de la legislación internacional del trabajo, a la administración interna y a las publicaciones y documentos.*

(Documento GB.326/INS/15 (Rev. 2), párrafos 14-35.)

Primer informe complementario: Nombramiento del Director del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín
(documento GB.326/INS/15/1)

Decisión

243. *El Consejo de Administración tomó nota de que el Director General, tras haber consultado debidamente a la Mesa del Consejo de Administración, nombró al Sr. Yanguo Liu Director del Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo en Turín, con el grado de Subdirector General. El Sr. Liu hizo y firmó la preceptiva declaración de lealtad, de conformidad con el artículo 1.4, b), del Estatuto del Personal de la OIT.*

(Documento GB.326/INS/15/1, párrafo 4.)

Segundo informe complementario: Nombramiento de un Director Regional
(documento GB.326/INS/15/2)

Decisión

244. *El Consejo de Administración tomó nota de que el Director General, tras haber consultado debidamente a la Mesa del Consejo de Administración, nombró a la Sra. Ruba Jaradat Directora de la Oficina Regional para los Estados Árabes, con el grado de Subdirectora General. La Sra. Jaradat hizo y firmó la preceptiva declaración de lealtad, de conformidad con el artículo 1.4, b), del Estatuto del Personal de la OIT.*

(Documento GB.326/INS/15/2, párrafo 4.)

Tercer informe complementario: Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024)
(documento GB.326/INS/15/3)

245. *El portavoz del Grupo de los Empleadores declara que la OIT puede contribuir al Decenio Internacional para los Afrodescendientes luchando contra la discriminación, especialmente mediante la promoción del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). También debería colaborar con los mandantes tripartitos para combatir la desigualdad en el acceso a la educación y a la formación profesional, el desempleo endémico de los afrodescendientes, la presencia desproporcionada de éstos en empleos informales y que requieren un nivel bajo de cualificación, y su escasa representación en los puestos superiores de gestión, así como en los puestos de dirección en las organizaciones de trabajadores y empleadores. En lo relativo a la discriminación de tipo estructural, se invita a los Estados a que deroguen las leyes y supriman las políticas que puedan resultar discriminatorias, y a que combatan la discriminación y la marginación ancladas en las políticas e instituciones del mercado laboral. El orador respalda la acción de la OIT propuesta en relación con el fortalecimiento del diálogo, el fomento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la creación de un sistema de acopio de estadísticas y datos*

fiables, el refuerzo de la capacidad de los mandantes, la promoción de las acciones destinadas a fomentar la transición de la economía informal hacia una economía formal, y la productividad de la economía rural. Asimismo, la OIT debería promover la iniciativa empresarial y las pymes, amén de buscar alianzas estratégicas con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas.

246. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que el Programa de Acción de Durban conforma una base sólida para articular medidas prácticas encaminadas a combatir el racismo contra los afrodescendientes en el mundo del trabajo. Su Grupo habría agradecido propuestas de acción de la OIT más ambiciosas para subsanar las trabas institucionales que coartan la igualdad racial en los mercados de trabajo, concretamente respecto a cada una de las cuestiones indicadas en el párrafo 3 del documento de la Oficina. Resultaría de utilidad la evaluación del impacto de las medidas de acción positiva y afirmativa. Convendría crear sinergias con los mandantes en el contexto de los programas de trabajo decente por países para elaborar medidas concretas con plazos definidos a fin de asegurar un impacto real. La OIT debería promover el derecho a una educación pública y gratuita de calidad para todos en aras de la igualdad de oportunidades y del empoderamiento de las comunidades menos favorecidas. Debería entablarse el diálogo social entre las empresas y los sindicatos mundiales a fin de fomentar la participación de los afrodescendientes en la fuerza de trabajo y en los órganos decisorios. La Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales podría constituir un marco de referencia útil en este sentido. La OIT también debería priorizar la capacidad de los sindicatos para negociar colectivamente a fin de eliminar la discriminación en el acceso a la formación profesional y eliminar la segregación laboral. La Organización tiene un papel importante que desempeñar en relación con los bancos de desarrollo y otras instituciones similares para que las comunidades locales estén implicadas a la hora de elegir los planes de desarrollo económico más adecuados a sus intereses y para que se dé prioridad a la creación de oportunidades de empleo y condiciones de trabajo decente en beneficio de las comunidades desfavorecidas. En sus alianzas internacionales, la OIT debería propugnar medidas específicas que deberían tomarse en todos los planos relevantes para que se alcancen los objetivos del Programa de Acción de Durban. También podría institucionalizar un informe estadístico bienal sobre los cambios observados en el mercado laboral respecto de los afrodescendientes, informe que cabría vincular a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y utilizar en todo el sistema de las Naciones Unidas. También se requiere que los Estados Miembros de la OIT adopten medidas concretas y urgentes para progresar en este sentido. El Grupo de los Trabajadores respalda el proyecto de decisión.

247. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Kenya insta a todas las partes interesadas a que tomen medidas para cumplir el Programa de Acción. Exhorta a los organismos del sistema de las Naciones Unidas a que combatan las injusticias históricas en el marco de sus mandatos y presupuestos respectivos y en virtud de la Agenda 2063 de la Unión Africana. Se precisa apoyo técnico para recabar los datos que informarán las políticas destinadas a los afrodescendientes. La marginación y exclusión de los afrodescendientes están profundamente enquistadas en las sociedades, incluso en las instituciones y políticas del mercado laboral. La oradora insta a la OIT a que siga promoviendo un empleo pleno y productivo y el trabajo decente para combatir la discriminación, incluida la discriminación múltiple que sufren las mujeres en particular, sin perder de vista la necesidad de vencer los estereotipos. Las actividades destinadas a la consecución del resultado 8 del Programa y Presupuesto de la OIT, referente a la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, deberían centrarse concretamente en la situación de los afrodescendientes, al igual que las actividades programáticas de carácter transversal dedicadas a la igualdad entre hombres y mujeres y a la no discriminación. La OIT también podría contribuir al programa de actividades mediante sus programas de trabajo decente por país. Valga destacar, además, que las alianzas internacionales y los debates multilaterales son indispensables para lograr los objetivos del

Programa de Acción. Según se reconoce en la Declaración de la Cumbre Mundial de la Diáspora Africana, celebrada en Johannesburgo, Sudáfrica, en 2012, se necesitan alianzas duraderas entre África y la diáspora africana, y la cooperación Sur-Sur debería conformar un marco de desarrollo y de solidaridad panafricana. El grupo de África respalda el proyecto de decisión.

- 248.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México destaca que deberían aplicarse las políticas internacionales y regionales para los afrodescendientes a efectos de asegurar su plena igualdad ante la ley y eliminar los obstáculos materiales para su participación inclusiva en el mundo del trabajo. Celebra la importancia que la OIT otorga al acopio de datos para diagnosticar con mayor claridad la escala de la discriminación racial en el mercado de trabajo y, por tanto, para eliminar los estereotipos, empoderar a los jóvenes mediante la educación y robustecer el diálogo social. El GRULAC ve con buenos ojos la propuesta de actividades que la OIT presenta en su documento, especialmente la de incrementar la capacidad para propugnar la igualdad y la diversidad étnica. También es fundamental estudiar en profundidad la mejor manera de proteger a los afrodescendientes en el ámbito laboral a fin de hacer realidad el trabajo decente para todos, de conformidad con el ODS 8. En la Reunión regional para América Latina y el Caribe celebrada en Brasilia en diciembre de 2015 en el marco del Decenio Internacional para los Afrodescendientes se respaldaron los esfuerzos de las Naciones Unidas en la materia y se señalaron nuevos caminos para la protección de los afrodescendientes en busca de una igualdad sustantiva de derechos. El GRULAC respalda el proyecto de decisión.
- 249.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos indica que los siguientes países se suman a su declaración: Turquía, Serbia y Georgia. Recuerda que todos los Estados miembros de la UE se han adherido al Convenio núm. 111 y exhorta a los Miembros de la OIT que no hayan ratificado este instrumento a que lo suscriban. La legislación de la UE combate concretamente la discriminación por motivos de raza y origen étnico, y configura un marco general en aras de la igualdad de trato en el empleo. También se han adoptado medidas más específicas para promover la diversidad y la no discriminación en el lugar de trabajo, mediante un apoyo financiero a las ONG y a los Estados miembros, a proyectos de sensibilización y a publicaciones especiales. La legislación de la UE también propugna las iniciativas privadas de carácter voluntario, como las cartas de diversidad. Su grupo apoya sin reservas el Programa de Actividades iniciado en el marco de la acción de las Naciones Unidas para combatir el racismo, la discriminación racial y la xenofobia. La aplicación de la amplia normativa de la OIT sobre la igualdad y la no discriminación representará una contribución significativa al Decenio Internacional. La Oficina debería prestar más atención a las cuestiones de género en sus actividades. El orador respalda el proyecto de decisión.
- 250.** *Una representante del Gobierno del Brasil* reitera la adhesión de su país al Decenio Internacional y destaca que, en 2015, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó una resolución propuesta por el Brasil sobre la incompatibilidad entre democracia y racismo. La Reunión regional para América Latina y el Caribe celebrada en Brasilia en el marco del Decenio Internacional desembocó en la adopción de una declaración por la que se reafirma el compromiso de los Estados a cumplir cabalmente la Declaración y el Programa de Acción de Durban, y a promover los derechos humanos de los afrodescendientes, incluso por conducto de medidas de acción afirmativa. El racismo es un delito en el Brasil, donde se realizan progresos mediante políticas públicas y programas de acción afirmativa. No obstante, se trata de un fenómeno difícil de erradicar. Es esencial centrarse en la educación de los niños, niñas y jóvenes para lograr los objetivos presentes y los que han de cumplirse a largo plazo. La discriminación racial representa un obstáculo considerable en la consecución de los ODS y su país está dispuesto a colaborar con la OIT en la elaboración de políticas eficaces para promover la igualdad de oportunidades y la

inclusión social de los afrodescendientes en todo el mundo. El Brasil apoya el proyecto de decisión.

251. *Una representante del Gobierno de Trinidad y Tabago* recomienda que las muchas experiencias afortunadas que han vivido afrodescendientes y la contribución indiscutible de éstos en el mercado de trabajo se tengan presentes a la hora de elaborar el programa de acción de la OIT y de promover las mejores prácticas en la materia. Un enfoque moderno del desarrollo y la inclusión sostenibles debe centrarse en la aplicación de estrategias pluridimensionales e integradas por iniciativas varias en las que se destaquen los aspectos positivos, y no sólo los problemas.

252. *Un representante del Gobierno de Cuba* respalda las medidas elaboradas por la OIT en virtud de la Declaración y del Plan de Acción de Durban, así como el Plan de Acción adoptado por la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC) en su tercera cumbre, celebrada en 2015. El orador respalda el proyecto de decisión.

Decisión

253. *El Consejo de Administración reiteró la importancia de promover la igualdad de oportunidades y de eliminar todas las formas de discriminación, según se dispone en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en particular respecto de los afrodescendientes, y solicitó a la Oficina que, en la medida de los recursos de que disponga, coadyuvara con sus actividades a las medidas que deben adoptar la comunidad internacional y las organizaciones internacionales y regionales para lograr los objetivos del Decenio Internacional a lo largo del presente ejercicio presupuestario y del próximo, de conformidad con los correspondientes programas y presupuestos.*

(Documento GB.326/INS/15/3, párrafo 23.)

Cuarto informe complementario: Documentos presentados sólo para información (documento GB.326/INS/15/4)

254. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* pregunta, en vista de la importancia del informe de la CEACR, si convendría que en el futuro el Consejo de Administración examinara dicho informe, en lugar de limitarse a tomar nota de su contenido.

255. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* está de acuerdo en examinar esta cuestión más adelante, teniendo presente que el informe se somete a la Conferencia para su examen.

Resultado

256. *El Consejo de Administración tomó nota de la información facilitada en los documentos que figuran en el anexo del documento GB.326/INS/15/4.*

(Documento GB.326/INS/15/4, párrafo 4.)

Quinto informe complementario: Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Gobierno de Chile del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Interempresas núm. 1 de Panificadores Mapuches de Santiago
(documento GB.326/INS/15/5)

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

Decisión

257. *En vista de las conclusiones referentes a los asuntos planteados en la reclamación, que figuraban en el informe contenido en el documento GB.326/INS/15/5, el Consejo de Administración:*

- a) aprobó el informe;*
- b) invitó al Gobierno a que suministrara a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones informaciones sobre los temas tratados en el informe y las conclusiones formuladas por el Comité de manera que la Comisión de Expertos pudiera examinarlas en su 87.ª reunión (noviembre-diciembre de 2016), y*
- c) hizo público el informe y declaró este procedimiento de reclamación cerrado.*

(Documento GB.326/INS/15/5, párrafo 203.)

Sexto informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Chile del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Colegio de Profesores de Chile A.G.
(documento GB.326/INS/15/6)

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

Decisión

258. *En virtud de las conclusiones que figuraban en el informe contenido en el documento GB.326/INS/15/6, el Consejo de Administración:*

- a) aprobó el informe;*

- b) *en vista de lo recogido en los párrafos 50, 55, 59, 64 y 67 del informe, solicitó al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187);*
- c) *encomendó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones el seguimiento de las cuestiones planteadas en el informe con respecto a la aplicación del Convenio núm. 187, y*
- d) *publicó el informe y dio por concluido el procedimiento iniciado por la reclamación presentada por el Colegio de Profesores de Chile A.G. en la que se alegaba el incumplimiento por Chile del Convenio núm. 187.*

(Documento GB.326/INS/15/6, párrafo 68.).

Séptimo informe complementario: Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por los Emiratos Árabes Unidos del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical Internacional (CSI)
(documento GB.326/INS/15/7)

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

Decisión

259. *Habida cuenta de las conclusiones que figuraban en los párrafos 34 a 55 del informe contenido en el documento GB.326/INS/15/7 sobre las cuestiones que se planteaban en la reclamación, el Consejo de Administración:*

- a) *aprobó el informe;*
- b) *acogió con agrado las medidas recientes adoptadas por el Gobierno como un paso importante para garantizar una mejor protección de los trabajadores migrantes, y alentó al Gobierno a seguir tomando medidas proactivas a este respecto;*
- c) *pidió al Gobierno que, a fin de que los trabajadores migrantes disfrutaran de la protección prevista en el Convenio, tuviera en cuenta las medidas que se solicitaban en los párrafos 37, 39, 40, 41, 46, 47, 48, 49, 53 y 54 del informe;*
- d) *invitó al Gobierno a que en la memoria que presentara en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT facilitara información sobre las medidas adoptadas para dar curso a las recomendaciones del Comité;*
- e) *invitó al Gobierno a que siguiera recurriendo a toda asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo a este respecto, y*

- f) *dio a conocer públicamente el informe y concluyó el procedimiento de reclamación incoado.*

(Documento GB.326/INS/15/7, párrafo 56.)

Octavo informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Francia del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Federación de Empleados y Directivos de la Confederación General del Trabajo – *Force Ouvrière*
(documento GB.326/INS/15/8)

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

Decisión

260. *A la luz de las conclusiones que figuraban en los párrafos 42 a 60 del informe contenido en el documento GB.326/INS/15/8, el Consejo de Administración:*

- a) *aprobó el presente informe;*
- b) *pidió al Gobierno que tomara en consideración las observaciones contenidas en los párrafos 47, 48, 51, 54, 55 y 60 del informe;*
- c) *pidió al Gobierno que presentara una memoria a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones para que ésta pudiera examinarla dentro del ciclo de presentación periódica, y*
- d) *publicó el informe y declaró cerrado el procedimiento incoado por la reclamación.*

(Documento GB.326/INS/15/8, párrafo 61.)

Decimosexto punto del orden del día

Informes de la Mesa del Consejo de Administración

Primer informe: Medidas por adoptar en relación con el nombramiento del Director General
(documento GB.326/INS/16/1)

261. *El portavoz del Grupo de los Empleadores y la portavoz del Grupo de los Trabajadores respaldan el proyecto de decisión.*

Decisión

262. *Por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración adoptó el siguiente cronograma para el nombramiento del Director General:*

- *326.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2016): el Consejo de Administración aprueba el cronograma para la elección;*
- *18 de abril de 2016: la Presidenta del Consejo de Administración hace la convocatoria para la presentación de candidaturas;*
- *15 de julio de 2016: plazo para la recepción de las candidaturas;*
- *328.ª reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2016):*
 - *31 de octubre de 2016: el Consejo de Administración lleva a cabo las audiencias del (de los) candidato(s);*
 - *7 de noviembre de 2016: el Consejo de Administración lleva a cabo el proceso de votación para la elección del Director General;*
- *1.º de octubre de 2017: inicio del nuevo mandato del Director General.*

(Documento GB.326/INS/16/1, párrafo 7.)

Segundo informe: Disposiciones para la décima Reunión Regional Europea (documento GB.326/INS/16/2)

263. *El portavoz del Grupo de los Empleadores y la portavoz del Grupo de los Trabajadores respaldan el proyecto de decisión.*

Decisión

264. *El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, aprobó el orden del día propuesto y las disposiciones previstas para la décima Reunión Regional Europea, que se describen en el documento GB.326/INS/16/2.*

(Documento GB.326/INS/16/2, párrafo 8.)

Tercer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Colombia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) (documento GB.326/INS/16/3)

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

Decisión

265. *Por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decidió que la reclamación no era admisible a trámite.*

(Documento GB.326/INS/16/3, párrafo 5.)

Cuarto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Colombia del Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación General del Trabajo (CGT) (documento GB.326/INS/16/4)

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

Decisión

266. *Por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decidió que la reclamación no era admisible a trámite.*

(Documento GB.326/INS/16/4, párrafo 5)

Quinto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania y Suecia del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por Solidarity, Independence, Democracy (SID) (documento GB.326/INS/16/5)

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

Decisión

267. Por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decidió que la reclamación no era admisible a trámite.

(Documento GB.326/INS/16/5, párrafo 5.)

Sexto informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Tailandia del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) (documento GB.326/INS/16/6)

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

Decisión

268. Por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decidió que la reclamación era admisible y designó un comité tripartito para examinarla.

(Documento GB.326/INS/16/6, párrafo 5.)

Séptimo informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Croacia del Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (núm. 48), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Asociación de Sindicatos de Pensionistas de Serbia (USPS)
(documento GB.326/INS/16/7)

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

Decisión

269. Habida cuenta de la información presentada en el informe contenido en el documento GB.326/INS/16/7, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decidió que la reclamación era admisible y designó un comité tripartito para examinarla.

(Documento GB.326/INS/16/7, párrafo 9.)

Decimoséptimo punto del orden del día

Composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones
(documento GB.326/INS/17)

Decisiones

Reunión de expertos para adoptar directrices de política para la promoción de medios de vida sostenibles en las zonas rurales dirigidas a los sectores agroalimentarios (Ginebra, 26-30 de septiembre de 2016)

Invitación a organizaciones internacionales no gubernamentales

270. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, autorizó al Director General a que invitara a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en la reunión en calidad de observadoras:

- *Iniciativa de Comercio Sostenible (IDH);*
- *Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA);*
- *Oxfam;*
- *Foro Mundial Bananero (FMB).*

(Documento GB.326/INS/17, párrafo 4.)

Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016)

Orden del día

271. *El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, aprobó el siguiente orden del día para la reunión:*

- *examinar lo que se considera como violencia en el mundo del trabajo, así como las tendencias de este fenómeno, las formas que puede revestir y sus efectos;*
- *examinar los aspectos de la violencia en el mundo del trabajo que son de origen sexista;*
- *examinar el impacto que la violencia en el mundo del trabajo tiene en los trabajadores y las empresas, particularmente en el bienestar y la productividad de los trabajadores y en los resultados de las empresas;*
- *definir los grupos de trabajadores, las empresas, los sectores y las ocupaciones más expuestos a la violencia;*
- *examinar las medidas destinadas a prevenir y combatir la violencia en el mundo del trabajo previstas en la legislación nacional e internacional, en los convenios colectivos y en las políticas empresariales;*
- *en función de los elementos que anteceden, facilitar pautas de orientación acerca del punto normativo sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, inscrito en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2018. En esas pautas cabría incluir la definición de las formas de violencia que merezcan una atención y la adopción de medidas prioritarias.*

(Documento GB.326/INS/17, párrafo 8.)

Invitación a organizaciones internacionales no gubernamentales

272. *El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, autorizó al Director General a que invitara a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en la reunión en calidad de observadoras:*

- *Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM);*
- *Internacional de la Educación (IE);*
- *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA);*
- *Federación Internacional de Periodistas (FIP);*
- *IndustriALL Global Union;*
- *Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)*

- *Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA);*
- *Promundo;*
- *Internacional de Servicios Públicos (ISP);*
- *Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO);*
- *Union Network International (UNI).*

(Documento GB.326/INS/17, párrafo 11.)

Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016)

Invitación a organizaciones internacionales no gubernamentales

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

- *Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT);*
- *UNI Global Union (UNI).*

(Documento GB.326/INS/17, párrafo 15.)

Reunión de expertos para adoptar una versión revisada del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los puertos (Ginebra, 21-30 de noviembre de 2016)

Invitación a organizaciones internacionales no gubernamentales

274. *El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, autorizó al Director General a que invitara a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en la reunión en calidad de observadoras:*

- *Federación de Operadores de Puertos Privados de Europa (FEPORT);*
- *Asociación Internacional de Coordinación del Transporte de Carga (ICHCA);*
- *ISP Technical Panel;*
- *Asociación Internacional de los Puertos (IAPH);*
- *Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF);*
- *Federación Naviera Internacional (ISF);*

— *Consejo Mundial del Transporte Marítimo (WSC).*

(Documento GB.326/INS/17, párrafo 19.)

Decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico
(Bali, Indonesia, 6-9 de diciembre de 2016)

Invitación a organizaciones internacionales no gubernamentales

275. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, autorizó al Director General a que invitara a las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales a hacerse representar en la reunión en calidad de observadoras:

- *Confederación Sindical Árabe (ATUC);*
- *Confederación de Empleadores de la ASEAN (ACE);*
- *Consejo Sindical de la ASEAN, Kuala Lumpur (ATUC);*
- *Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM);*
- *Confederación de Empleadores de Asia y el Pacífico (CAPE);*
- *Organización Mundial de Personas Impedidas (OMPI);*
- *Internacional de la Educación (IE);*
- *Confederación General de Sindicatos (GCTU);*
- *Unión General de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura de los Países Árabes;*
- *IndustriALL Global Union;*
- *Federación Internacional de Periodistas (FIP);*
- *Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (IOSH);*
- *Consejo Internacional de Enfermeras (CIE);*
- *Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS);*
- *Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF);*
- *Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA);*
- *Juventud Obrera Cristiana Internacional;*
- *Unión Interparlamentaria (UIP);*
- *Internacional de Servicios Públicos (ISP);*
- *Consejo Regional de Sindicatos de Asia Meridional (SARTUC);*

- *Consejo de Sindicatos de Oceanía y el Pacífico Sur;*
- *Comité Consultivo Económico e Industrial ante la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (CSC-OCDE);*
- *UNI Global Union (UNI).*

(Documento GB.326/INS/17, párrafo 24.)

- 276.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno del Sudán expresa su satisfacción por la lista de organizaciones invitadas a participar en calidad de observadoras en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y en las reuniones de expertos, habida cuenta de que sus mandatos tienen que ser acordes con los temas tratados.
- 277.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México pide que se invite a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a participar en calidad de observadora en la 105.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, dado que se van a tratar cuestiones de gran importancia para la región.
- 278.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo apoya esta petición, aunque no se ha seguido el debido procedimiento establecido por el Consejo de Administración, y pide a las organizaciones que en el futuro tengan a bien respetar dicho procedimiento.
- 279.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* suscribe la opinión del portavoz de los trabajadores.
- 280.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México declara tomar nota de las cuestiones referentes al procedimiento y agradece la flexibilidad de los interlocutores sociales para que la Oficina invite a la CEPAL a participar en las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Otros asuntos

- 281.** *La Presidenta y los miembros del Consejo de Administración* manifiestan su más profunda simpatía y solidaridad por el pueblo y el Gobierno de Bélgica después de los atentados terroristas perpetrados en Bruselas en la mañana del 22 de marzo de 2016.
- 282.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* desea atraer la atención del Consejo de Administración sobre la sospechosa desaparición y muerte de Giulio Regeni, un estudiante de doctorado italiano de 28 años, cuyo cuerpo presentaba signos de tortura. Giulio Regeni estaba investigando sobre el desarrollo social en El Cairo, y en particular sobre la libertad de expresión, la libertad sindical y de asociación, los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo en el país. Los medios de comunicación nacionales e internacionales han acusado a las fuerzas de seguridad egipcias de ser las responsables de éste y otros casos similares. El orador insta al Gobierno de Egipto a abrir de inmediato una investigación independiente para identificar y juzgar a los autores materiales e intelectuales de este crimen. El Grupo de los Trabajadores transmite su pésame a la familia, compañeros y amigos del Sr. Regeni, así como al pueblo de Italia.
- 283.** Además, se ha informado de que el Ministerio de Trabajo de Egipto pone trabas sistemáticas a la independencia de las organizaciones sindicales. En su examen núm. 6 de 2016, las autoridades encargadas del estatuto civil han prohibido el reconocimiento de las organizaciones sindicales independientes en las estructuras oficiales del país, lo que impide

que los sindicatos elaboren o publiquen cualquier documento oficial que lleve su membrete. También cierra las puertas a que los sindicatos puedan negociar, y sus dirigentes se exponen a ser despedidos de forma improcedente, detenidos y encarcelados. La decisión constituye una violación flagrante del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y vulnera el artículo 76 de la Constitución egipcia de 2014. El Grupo de los Trabajadores pide al Director General que recuerde al Gobierno de Egipto las obligaciones que ha asumido voluntariamente al ratificar los Convenios mencionados, inste al Gobierno a que anule la decisión de prohibir las organizaciones sindicales independientes, y le aliente a crear condiciones favorables para mantener un diálogo social incluyente en el que participen todos los interlocutores sociales.

284. *Una representante del Gobierno de Italia se suma al Grupo de los Trabajadores en su homenaje a la memoria del Sr. Regeni, y pide que se investigue a fondo este caso para que los culpables puedan ser juzgados.*

285. *Hablando en nombre de Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Lituania, Países Bajos, Polonia y Suecia, un representante del Gobierno de Alemania expresa su más profundo pésame a la familia del Sr. Regeni y pide que se lleve a cabo una investigación completa del caso.*

Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social

Primer punto del orden del día

Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes (documento GB.326/POL/1)

- 286.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que los empleadores siempre han defendido firmemente la creación de empleo y han respaldado las esferas de importancia decisiva (ACI) 1 y 2, ahora resultado 1. Hay muchos aspectos del documento dignos de elogio. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores desea formular algunos comentarios. Habría sido preferible hacer una interpretación más equilibrada de la situación en la economía mundial, ya que las previsiones económicas en algunos países son de mejora. Además, para que el resultado 1 tenga éxito convendría tener en cuenta los factores de rigidez tanto cíclicos como estructurales, incluidos los que plantea el mercado de trabajo. El programa de trabajo propuesto tiene muchas características positivas, entre ellas, el hecho de tomar en consideración las alianzas de colaboración público-privadas. Si bien en el documento se reconoce el papel fundamental del sector privado en la creación de empleo, la estrategia no tiene suficientemente en cuenta tal motor básico del empleo. Los gobiernos deberían proporcionar un marco propicio que brinde confianza a los empresarios para contratar y para invertir en la empleabilidad permanente de los jóvenes.
- 287.** El Grupo de los Empleadores habría esperado que se centrara más la atención en el indicador 5, relativo a las instituciones del mercado de trabajo, en particular en las políticas activas del mercado de trabajo, aplicando un enfoque integral que incluyera políticas referidas al mercado de trabajo y a la protección social. La labor relativa al desarrollo empresarial realizada en el marco del resultado 4 debería estar en estrecha relación con el resultado 1, en vista del papel fundamental que desempeña el sector privado en materia de creación de empleo y crecimiento, y de capacidad empresarial. La OIT debería seguir trabajando en ese sentido en el marco de iniciativas destinadas a combatir el desempleo juvenil. Si bien se ha prestado mucha atención a la elaboración del plan de acción, resulta fundamental incorporar las enseñanzas extraídas de experiencias pasadas; tomar quizás menos medidas, pero llevarlas a cabo correctamente; y asegurarse de que actividades tales como las de creación de capacidad se basen en lo dispuesto por los mandantes y en las necesidades y circunstancias particulares de éstos.
- 288.** Las políticas industriales y sectoriales son de fundamental importancia para alcanzar la transformación estructural de las economías, pero las empresas a menudo basan sus decisiones de inversión en los datos del mercado y no en las preferencias de los gobiernos. Las mejores prácticas deberían centrarse en la manera en que los gobiernos crean condiciones para que las empresas puedan operar de manera competitiva y productiva, y no en la influencia ejercida sobre las decisiones empresariales de inversión. Convendría adoptar una visión integral respecto de los avances de la tecnología en todas las empresas a fin de evaluar mejor sus repercusiones en el empleo y las competencias profesionales. Se necesita un programa más ambicioso en materia de competencias, en especial en el contexto de la iniciativa del centenario sobre el futuro del trabajo. El resultado 1 también podría contribuir a esa iniciativa, teniendo en cuenta los desafíos demográficos y la naturaleza cambiante del

empleo. Es necesario explorar nuevas modalidades de trabajo, y no sólo las formas atípicas de empleo. No se necesita realizar una reunión tripartita de expertos para examinar las posibles lagunas normativas y la necesidad de nuevas normas sobre formas atípicas de empleo, ya que el mecanismo de examen de las normas (MEN) tratará esta cuestión. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión, en el entendimiento de que sus puntos de vista serán tenidos en cuenta.

- 289.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* felicita a la Oficina por la impresionante labor realizada en relación con el resultado 1, que refleja las discusiones mantenidas en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2014 y 2012. Señala, empero, la importancia de ocuparse de la cuestión del desempleo, en particular el que afecta a los jóvenes, de manera más comprometida e integral, y de tomar en consideración las repercusiones en el mercado de trabajo derivadas de la evolución tecnológica y otros cambios, como la crisis de los refugiados y los consiguientes problemas que se plantean a dicho mercado.
- 290.** El marco amplio de políticas de empleo adoptado en 2014 parece haberse aplicado de manera diferente en los distintos países y de forma selectiva, si bien la fortaleza y la lógica del marco radican en el fortalecimiento mutuo de sus distintos elementos y la multiplicación de los resultados cuando se aplica de manera integral. Es necesario esforzarse más para aplicar el marco en su totalidad, además de tomar medidas destinadas específicamente a combatir el desempleo juvenil. La OIT debería participar en el debate sobre el futuro del trabajo y la digitalización, definido como la cuarta revolución industrial, asegurarse de la calidad del empleo y realizar las investigaciones correspondientes, y se debería adoptar un enfoque más proactivo con respecto a la labor relativa al futuro del trabajo.
- 291.** La oradora acoge con satisfacción el énfasis puesto en las políticas macroeconómicas y la calidad del trabajo, pero señala la necesidad de adoptar más medidas para reactivar el crecimiento económico así como medidas relacionadas con la demanda. La Oficina debería redoblar esfuerzos a fin de promover la ratificación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y su aplicación. El Grupo de los Trabajadores apoya la reunión tripartita de expertos propuesta para examinar las posibles lagunas normativas y la necesidad de una nueva norma sobre formas atípicas de empleo. Aprecia la guía sobre los derechos de los jóvenes. Añade que los esfuerzos de inversión deberían tener en cuenta la economía social y las cooperativas. Los aspectos cualitativos de las nuevas herramientas sobre sistemas de aprendizaje de calidad son importantes, y los sindicatos y la negociación colectiva desempeñan una función fundamental en la regulación del aprendizaje. Sin embargo, la formulación de un marco internacional para la calidad de las pasantías no es una prioridad para el Grupo de los Trabajadores. Se necesita prestar más atención y llevar a cabo más labor normativa sobre el aumento de la participación y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores, en particular en relación con la definición de los sistemas de competencias, las transiciones de la escuela al trabajo y el aprendizaje permanente. Conviene prestar mayor atención a la formación y capacitación profesionales. El acceso a apoyo en materia de desarrollo empresarial debería estar libre de toda corrupción.
- 292.** El tripartismo es importante en relación con los problemas que plantea el empleo en los Estados frágiles, y su función en esos contextos debería tenerse en cuenta al emprender cualquier iniciativa al respecto. Es necesario prestar especial atención a los jóvenes y su participación. El uso de herramientas macroeconómicas para crear nuevos puestos de trabajo debería ser una prioridad fundamental. Las políticas macroeconómicas deberían ponerse en práctica a través de la prestación de asesoramiento en materia de políticas y de asistencia técnica, con la participación activa de los interlocutores sociales. Actualmente no existe en las oficinas exteriores la experiencia necesaria, por lo que la oradora pregunta si la OIT tendría suficiente capacidad de prestar dicha asistencia.

- 293.** Las políticas industriales resultan cruciales para lograr la transformación estructural en todos los países. Sin embargo, se necesita centrar más la atención en la elaboración de un marco y de herramientas sobre las políticas industriales. La asistencia y asesoramiento prestados a los Miembros de la OIT para diseñar políticas industriales a nivel nacional debería ser un punto destacado del programa de trabajo.
- 294.** Se acoge muy favorablemente la labor realizada en relación con el indicador 5 relativo a las instituciones del mercado de trabajo, y se debería reforzar esta excelente labor. En el marco de las medidas ya adoptadas en materia de salarios, la OIT debería ocuparse de los salarios mínimos vitales.
- 295.** La oradora pide que se mantengan informados a ACTRAV y a la secretaría del Grupo de los Trabajadores sobre la colaboración con la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas y pregunta si se ha llevado a cabo la investigación en materia de inseguridad laboral y sus repercusiones sociales y económicas. Convendría investigar acerca del nuevo uso de las plataformas digitales y las formas resultantes de empleo precario, y sobre la manera en que los trabajadores pueden acceder a sus derechos fundamentales.
- 296.** En las labores realizadas en colaboración con otros organismos, la OIT debería asegurarse de que se apliquen, respeten y promuevan el Programa de Trabajo Decente y el concepto del tripartismo, y cerciorarse de que este concepto se entienda, acepte e integre en las actividades conjuntas. Asimismo, debería sacar provecho del impulso generado por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible compartiendo sus conocimientos teóricos y prácticos. Los gobiernos deberían dar prioridad al establecimiento de un fondo relativo al Acuerdo de París aprobado en el 21.º período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP 21) e incluir un sólido nexo con la creación de empleo y la labor encaminada a lograr una transición justa. Dado que las conclusiones de la Conferencia de 2014 incluyen el establecimiento de un mecanismo completo y voluntario de examen *inter pares* de la política de empleo, deberían preverse las modalidades aplicables a tal mecanismo y presentar tales modalidades al Consejo de Administración en noviembre de 2016. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 297.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Lesotho hace notar que el desempleo juvenil sigue siendo un gran reto y que la Oficina debería poner en práctica intervenciones específicas y claramente orientadas a fin de promover el empleo de los jóvenes. Los interlocutores sociales deberían sacar provecho del apoyo de la OIT e informar sobre los progresos realizados en relación con los cinco indicadores. Debería darse prioridad a la realización de amplias actividades de creación de capacidad, la prestación de asistencia técnica en pro de la elaboración de marcos normativos, el intercambio de conocimientos y la asistencia financiera. Durante el bienio 2016-2017 deberá ponerse énfasis en la aplicación y el seguimiento del resultado 1. El orador insta a los Estados Miembros a ratificar el Convenio núm. 122 y pide a la Oficina que preste asistencia técnica a los países para su aplicación.
- 298.** Dada la crisis reinante, debería aumentarse el número de países que reciben apoyo técnico para el desarrollo de políticas industriales, sectoriales, comerciales, medioambientales, de inversión y sobre competencias e infraestructura. Por otra parte, debería coordinarse y consolidarse correctamente la labor de apoyo técnico a fin de obtener mejores resultados. El orador acoge con agrado la atención prestada a nivel nacional a las políticas y sistemas relacionados con las competencias. La OIT debería considerar la posibilidad de que los cursos regionales rotatorios sobre políticas de empleo pasen a ser cursos permanentes a fin de aumentar el número de beneficiarios. Deberían seguir reforzándose las iniciativas regionales relativas al empleo de los jóvenes. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 299.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos indica que los siguientes países se suman a su declaración: Albania, ex República Yugoslava de Macedonia, Georgia, República de Moldova, Montenegro, Noruega, Serbia y Turquía. Las contribuciones que realiza la OIT en pro de las cuestiones de los mejores empleos para lograr un crecimiento incluyente y el empleo juvenil son importantes. Las políticas de la UE y sus Estados miembros están en gran medida armonizadas con las cinco esferas temáticas definidas en el informe, y los Estados están dispuestos a intercambiar información sobre la labor realizada y las mejores prácticas.
- 300.** Es decisivo hacer inversiones sostenidas en una educación y formación de calidad, así como en la adecuación de las competencias; por otra parte, los sistemas de aprendizaje ayudan a integrar a los jóvenes en el mercado de trabajo. La inversión social puede prevenir la pobreza y la exclusión social y fortalecer las perspectivas de empleo. Los programas conjuntos y un enfoque de Una ONU ayudarán a afrontar los retos futuros, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Se acoge con satisfacción la referencia a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y también la atención prestada a las pymes en relación con la creación de empleo decente y productivo. La UE ha adoptado un enfoque de «pensar primero a pequeña escala», especialmente con respecto a la promulgación de nuevas leyes que tienen en cuenta los efectos en las pymes. Además, la discusión que tendrá lugar en el marco de la reunión de la Conferencia en 2016 sobre las buenas prácticas en las cadenas mundiales de suministro contribuirá a la labor realizada en relación con el resultado 1. La cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas a fin de aprovechar las oportunidades del comercio internacional debería incluir a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD).
- 301.** En vista de la necesidad de tratar la cuestión de la fragilidad en los países por medio del empleo se solicita más información sobre el programa de referencia de la OIT en materia de empleos para la paz y la resiliencia. Resulta fundamental que haya mayor coherencia entre las iniciativas internacionales, en particular en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se acoge con especial agrado la Iniciativa mundial sobre trabajo decente para los jóvenes, puesta en marcha en febrero de 2016, la intensa cooperación con el sector privado en materia de empleo juvenil y las importantes aportaciones de la OIT al Grupo de Trabajo sobre Empleo del G-20. En el marco del resultado 1 deberían examinarse con mayor detenimiento los retos del futuro del trabajo. La UE está dispuesta a colaborar con la Oficina en relación con el resultado 1.
- 302.** *Hablando en nombre de los países del grupo BRICS (Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica)*, un representante del Gobierno de la India observa que el desarrollo de las calificaciones, las nuevas tecnologías y la protección social constituyen los pilares del crecimiento incluyente y con un alto coeficiente de empleo. Para brindar más y mejores oportunidades de empleo a la juventud y otros grupos vulnerables se requieren políticas nacionales de empleo que incluyan los programas pertinentes y una labor concertada para impartir los conocimientos adecuados. Resulta también prioritario el intercambio de información sobre trabajo y empleo.
- 303.** La OIT debería promover los conceptos de trabajo decente y desarrollo incluyente como parte del crecimiento económico. Para afrontar las dificultades que se plantean al crecimiento incluyente y el desarrollo sostenible debería fomentarse la industria nacional, incluidas las pymes, atraer inversiones generales a gran escala, atacar las distorsiones salariales y promover la movilidad laboral. La OIT debería promover la movilidad laboral nacional e internacional de modo que las personas tengan acceso a las mejores oportunidades a nivel mundial.

- 304.** El apoyo técnico de la OIT permitió enriquecer el discurso político en los países del grupo BRICS. A su vez, estar en contacto con los problemas en esos países dará a la OIT la oportunidad de reajustar los instrumentos de política conforme a las nuevas necesidades económicas y del mercado de trabajo. Se acoge con satisfacción el hecho de que el Director General haya reconocido que, ante las distintas situaciones que se plantean en el mundo del empleo, la labor de la OIT no debería constreñirse aplicando criterios rígidos. El grupo apoya el proyecto de decisión.
- 305.** *Hablando en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán dice que el desarrollo empresarial y la inversión privada deberían ser componentes clave de los marcos amplios de políticas de empleo. La utilización de sistemas de información sobre el mercado de trabajo y la creación de capacidad para producir estadísticas fiables son elementos decisivos a la hora de hacer un seguimiento de la eficacia de las estrategias y programas. Se necesita información sobre intervenciones eficaces para mejorar la cantidad y calidad de los empleos para los jóvenes. La OIT debería elaborar metodologías que permitan reducir los desajustes en materia de competencias, en colaboración con las organizaciones internacionales pertinentes. La Oficina debería considerar la posibilidad de adoptar medidas que permitan prestar asistencia a los Estados Miembros a fin de que ayuden a los jóvenes que no tienen empleo, educación o formación. Los depositarios de información de la OIT sobre jóvenes y empleo son útiles y deberían actualizarse continuamente. Los resultados de la investigación sobre las políticas macroeconómicas deberían integrarse en herramientas prácticas y reseñas de política.
- 306.** La Oficina debería elaborar planes específicos para apoyar a los países afectados por desastres, con el objetivo de integrar el empleo productivo en las estrategias de recuperación y prevención. En cuanto a los empleos y el desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes, la Oficina debería hacer un balance de todas las iniciativas internacionales y evaluar sus repercusiones. Para obtener resultados realistas, los países seleccionados en el marco del resultado 1 deberían ser los más directamente afectados.
- 307.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno de México celebra la labor realizada por la OIT en relación con el resultado 1, pero habría apreciado más información sobre las actividades y resultados alcanzados en los países. Apoya la incorporación de la investigación en herramientas prácticas para promover el diálogo informado en materia de políticas, incluido en lo relativo al papel que desempeñan las políticas monetarias y fiscales a la hora de promover la transformación estructural.
- 308.** El GRULAC apoya la propuesta de buscar determinar las iniciativas eficaces para promover el empleo de los jóvenes. La OIT debería continuar cumpliendo una función de liderazgo en la adopción de medidas para afrontar la crisis del empleo para los jóvenes. Acoge con agrado la prestación de asistencia técnica para que los países elaboren políticas y programas sobre empleos decentes y competencias profesionales para los jóvenes. Es necesario trabajar junto con los ministerios de educación y las empresas a fin de adecuar las competencias a las demandas del mercado de trabajo. Es importante que se ofrezcan pasantías de calidad para facilitar la entrada en el mercado de trabajo, pero éstas no deben convertirse en la norma para los jóvenes en lugar del empleo. Se acogen con satisfacción las medidas adoptadas para garantizar la transición de los jóvenes a la economía formal y que la atención se centre en los jóvenes desfavorecidos. Por último, es importante que el trabajo realizado en relación con el resultado 1 se vincule a la meta 8.b de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- 309.** *Un representante del Gobierno de Etiopía* elogia los esfuerzos de la Oficina para poner en práctica la estrategia y la inclusión de 35 países africanos en los países previstos en los cinco indicadores. Indica que África se beneficiaría con la adopción de estrategias adaptadas a sus necesidades ya que, en el pasado, una elevada tasa de crecimiento no generó un crecimiento

incluyente, con alto coeficiente de empleo. Celebra las estrategias innovadoras previstas en el resultado 1 y señala que ya es hora de reajustar la agenda política y establecer una estrategia incluyente que genere empleo y crecimiento sostenible y tenga en cuenta las necesidades de los jóvenes. Debería brindarse más información sobre los programas y estrategias que tiene previsto realizar la Oficina a fin de crear más y mejores empleos de conformidad con el Acuerdo de París. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 310.** *Un representante del Gobierno de Francia* expresa su apoyo a la estrategia, en particular a la labor encaminada a lograr un crecimiento incluyente y proactivo basado en el empleo. Ese enfoque, que da prioridad a los servicios de empleo dirigidos a los grupos vulnerables, permitirá una verdadera cooperación con otros interlocutores, así como aumentar las repercusiones de futuras medidas. La Oficina debería seguir compilando buenas prácticas, las cuales contribuirían a aplicar las estrategias pertinentes en cada país. El orador hace suya la opinión de la Oficina acerca de las respuestas a los retos que plantea un mundo del trabajo en constante cambio, a saber: mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo; asegurar la debida protección social, y fortalecer la educación, la formación y el diálogo social. El logro de resultados en el marco del resultado 1 está relacionado con el reconocimiento de los derechos laborales básicos. El orador recuerda el compromiso asumido por Francia en relación con varios proyectos de cooperación técnica de la OIT y concluye destacando la necesidad de adoptar un enfoque de políticas mundial.
- 311.** *Un representante del Gobierno de China* dice que el resultado 1 es particularmente importante en el actual contexto mundial y que ayudará a los Estados miembros a restablecer el crecimiento económico y garantizar el desarrollo sostenible. China ha puesto en práctica políticas de empleo sólidas. Los jóvenes en China se enfrentan a perspectivas de altos niveles de empleo debido al constante crecimiento económico, a las reformas estructurales económicas, a las políticas proactivas adoptadas en materia de empleo y a la mejora de los servicios de empleo. Sin embargo, sigue habiendo dificultades, y la reforma vinculada a la oferta supone el despido de trabajadores. China aprecia la asistencia técnica de la OIT, continuará compartiendo buenas prácticas y espera intercambiar enseñanzas adquiridas con otros Estados miembros. El orador manifiesta que confía en recibir más apoyo de la OIT durante la presidencia de China del G-20.
- 312.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* alienta a la Oficina a seguir desplegando esfuerzos a fin de identificar y reproducir las mejores prácticas con objeto de mejorar los mercados de trabajo a nivel mundial. Recalca la importancia de la estrategia en materia de conocimientos y el programa de investigación de la OIT y acoge con agrado sus alianzas de colaboración ampliadas con organizaciones internacionales y regionales. Dados los retos multidimensionales que plantea el empleo juvenil, valora las sinergias de las actividades previstas con los otros resultados pertinentes. Apoya el enfoque relacionado con el mejoramiento y reconocimiento de las competencias; la incorporación de la perspectiva de género; el seguimiento de la Recomendación núm. 204, y la labor realizada en cuanto a las formas atípicas de empleo. Alienta a la Oficina a que prepare el informe y la guía que se mencionan en el párrafo 57 con miras a facilitar el examen de la reunión tripartita de expertos para examinar las posibles lagunas normativas y la necesidad de nuevas normas sobre formas atípicas de empleo. La oradora manifiesta su apoyo al proyecto de decisión.
- 313.** *Un representante del Gobierno de la Argentina* señala que el trabajo es el principal instrumento de cohesión y construcción social. La Argentina creó y puso en funcionamiento en el año 2008 el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo a través de acciones integradas, en el que hasta la fecha han participado más de 800 000 jóvenes, algo más de la mitad de ellos mujeres. En el marco del programa se creó el área de capacitación y empleo joven en las oficinas de empleo municipales y se priorizó la producción de conocimientos; los participantes en el programa poseen, en promedio, dos veces más probabilidades de conseguir un trabajo formal que aquéllos no incluidos en él. El programa se centrará en

brindar capacitación orientada a los empleos verdes y la economía de cuidado generando de esta manera una demanda de empleo genuina y real. La Argentina apoya el proyecto de decisión.

- 314.** *El representante del Gobierno de México* destaca la debida atención que se da a las transiciones demográficas y el cambio climático en el marco del resultado 1. Dice que México estará atento a la información más detallada que se brinde en cuanto a los 16 países de América Latina seleccionados en relación con los cinco indicadores y en cuanto al curso regional rotatorio. Las políticas públicas para el empleo son una prioridad en México. Por consiguiente, acoge con agrado que se sigan teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas durante el bienio anterior en relación con la ACI 1 y la ACI 2. El Gobierno de México celebra las investigaciones sobre las consecuencias de los cambios demográficos y la difusión de experiencia sobre la inclusión de los grupos vulnerables en las políticas de empleo. Es esencial promover el crecimiento de la productividad por medio de la formación profesional de los jóvenes de forma de adecuarla a las necesidades del mercado de trabajo; debería tenerse en cuenta el documento de resultados «Elementos clave de unos aprendizajes y pasantías de calidad» aprobado por el G-20 en 2012 al aplicar la estrategia en el marco del indicador 2. Se necesita el compromiso de todas las partes interesadas para facilitar la transición de la escuela al trabajo y promover programas de pasantías adecuados a las necesidades del mercado de trabajo que garanticen una serie de derechos, faciliten la seguridad social, aseguren igualdad de acceso para todos y fomenten la participación de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. El orador agradece el apoyo prestado por la OIT al G-20. México apoya el proyecto de decisión.
- 315.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* destaca las medidas adoptadas por el Gobierno de la Federación de Rusia para impulsar el empleo juvenil, entre ellas, la prestación de apoyo psicológico y orientación profesional a los jóvenes, en particular a aquéllos con discapacidad. Se está realizando una serie de actividades con el fin de mejorar el sistema nacional de calificaciones profesionales y garantizar la evaluación independiente de las calificaciones. El orador agradece al Director General y al Departamento de Política de Empleo por la asistencia prestada a su país y agrega que la Federación de Rusia confía en seguir trabajando con la OIT a fin de establecer normas profesionales y criterios de certificación oficial de las competencias profesionales.
- 316.** *Un representante del Gobierno de Indonesia* explica que Indonesia está estableciendo marcos normativos para proporcionar mejores plataformas de empleo juvenil. Se han promovido el espíritu empresarial y las pasantías de los jóvenes por medio del Centro Nacional de Formación Profesional. Se han introducido otras políticas para impulsar la creación de empleo. Indonesia ha estado cooperando con la OIT en el marco del Programa de Trabajo Decente por País y está dispuesta a continuar tal labor. Indonesia apoya el proyecto de decisión.
- 317.** *Un representante del Gobierno de la India* valora el enfoque integral de la estrategia e insta a la Oficina a cooperar estrechamente con los gobiernos en la revisión de los marcos de política de empleo nacionales. La OIT debería reforzar las capacidades de los interlocutores sociales de modo que los procesos de diálogo social tomen plenamente en consideración los problemas que plantean actualmente el trabajo y el empleo. Por otra parte, el Centro Internacional de Formación de la OIT debería llevar a cabo programas de capacitación a nivel regional y subregional, en los que intervenga el V. V. Giri National Labour Institute. Debería promoverse la movilidad laboral. La India manifestó la esperanza de que se lleven a cabo investigaciones que proporcionen una sólida base para la toma de decisiones bien fundadas.
- 318.** *Un representante del Gobierno de Bangladesh* señala que los bajos niveles de competencias entre los jóvenes desempleados limitan su acceso al mercado de trabajo y los obligan a

aceptar condiciones de trabajo inadecuadas. Las iniciativas de la Oficina sólo serán eficaces si se tienen en cuenta los contextos nacionales y las prioridades locales, y si las competencias se adecuan a la demanda. La Oficina debería orientar su labor a la integración de los grupos vulnerables en el empleo productivo. Las tendencias demográficas y el cambio climático obstaculizan la movilidad laboral y el acceso al empleo; para solucionar tales dificultades hacen falta intervenciones específicas. Es esencial contar con una asignación de recursos basada en las necesidades para que las actividades realizadas por la OIT en relación con el resultado 1 sean eficaces. Bangladesh apoya el proyecto de decisión.

- 319.** *Una representante del Gobierno del Japón* dice que en fecha reciente el Japón ha promulgado una ley para promover el empleo juvenil y mejorar las perspectivas de los jóvenes por medio de la formación profesional. El Japón apoya el proyecto de decisión.
- 320.** *Una representante del Gobierno de Italia* observa que la labor de la OIT sigue siendo esencial para apoyar a los países y promover el trabajo decente en pro de un crecimiento inclusivo. En Italia, gracias a las reformas introducidas por el Gobierno se ha producido un aumento del empleo y cada vez resulta más común ofrecer contratos permanentes y empleos estables. A pesar de la reducción de los incentivos empresariales que tuvo lugar en 2015, sigue contratándose a jóvenes, lo que indica que se está produciendo una recuperación económica.
- 321.** *Una representante del Banco Mundial* dice que el programa de empleo es una prioridad absoluta para el Banco Mundial, que trabaja diariamente con países clientes para determinar cómo generar más y mejores empleos de calidad, sin olvidar los destinados a los grupos más desfavorecidos. La introducción de políticas para fomentar el desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones podría impulsar las oportunidades de empleo, principalmente de las mujeres, proporcionando acceso a empleos no disponibles a nivel local. Por medio de la alianza del Banco Mundial con la Fundación Rockefeller se procura aprovechar nuevas oportunidades de empleo sostenible y formación profesional para los jóvenes en África. Hay consenso en cuanto a que cualquier persona que quiera un puesto de trabajo debe poder encontrar uno y que todos, independientemente del trabajo que realicen, deben tener acceso a los mismos beneficios y a unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la dignidad humana.
- 322.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Política de Empleo) agradece a los miembros del Consejo de Administración el amplio apoyo prestado a las cinco esferas temáticas propuestas en relación con el resultado 1 y el reconocimiento de las medidas adoptadas por la Oficina para cumplir el llamado a la acción de 2012 sobre empleo juvenil, y aplicar las conclusiones relativas al empleo adoptadas por la Conferencia en su reunión de 2014. Dice que se ha tomado debida nota de las indicaciones recibidas en cuanto a las esferas en las que debe insistirse.
- 323.** Respecto del número de países que reciben apoyo de la OIT y los criterios de selección, la oradora se complace en informar de que se han definido resultados de 134 países para el bienio en relación con el resultado 1, con respecto a los cinco indicadores, y que la mitad de esos países son africanos. Los países se han seleccionado habida cuenta de las prioridades establecidas en los Programas de Trabajo Decente por País, las solicitudes formuladas directamente a la Oficina y las evaluaciones de la pertinencia de las medidas en cuestión y la sostenibilidad de sus resultados. Alrededor de 30 países han solicitado asistencia para elaborar marcos de política integrales y 38 han solicitado ayuda en relación con los programas de empleo juvenil. El alcance de la respuesta de la OIT, sin embargo, tiene que tener en cuenta la disponibilidad de personal técnico y de recursos financieros. La oradora agradece a los gobiernos que apoyan la cartera de proyectos de cooperación técnica de la OIT en esas esferas, lo que le permite tomar medidas amplias que a menudo se prolongan

durante un bienio. Subraya que es práctica habitual de la Oficina adaptar los marcos y las directrices a las necesidades y circunstancias de cada país.

- 324.** En cuanto a la sugerencia del Grupo de los Trabajadores sobre la aparente selectividad del plan de acción propuesto por la Oficina a la hora de aplicar los distintos elementos del marco amplio de política en los distintos países, la representante del Director General explica que, de hecho, los 14 elementos del marco amplio de políticas definidos en las conclusiones adoptadas por la Conferencia en su reunión de 2014 han quedado incorporados en la metodología de diagnóstico utilizada para los procesos de elaboración de políticas nacionales de empleo y para facilitar el diálogo tripartito fundamentado sobre políticas. En función de ello, los gobiernos y los interlocutores sociales deciden cuáles serán los principales elementos y la combinación de políticas a nivel nacional. Los resultados de muchos países reflejan políticas extremadamente variadas. Los tres elementos indicados en el documento, a saber, entornos propicios para empresas sostenibles; política salarial y negociación colectiva, y empleos verdes, están dirigidos a la formulación de estrategias innovadoras que permitan crear nexos más sólidos con la labor relativa a los marcos amplios de políticas de empleo. Añade que la labor relativa a dichos marcos contribuye, de hecho, a la aplicación efectiva del Convenio núm. 122, y que la Oficina seguirá promoviendo con dinamismo su ratificación en más países durante el bienio. La Oficina ya publicó una guía temática, de fácil utilización, sobre los derechos de los jóvenes en el trabajo, y está terminando otra guía que presenta un examen sistemático de las normas internacionales del trabajo y los derechos de los jóvenes. Se dispone asimismo de una aplicación móvil de gran uso sobre el tema. Los conocimientos especializados en la esfera macroeconómica en las oficinas exteriores se incrementaron gracias a la contratación de nuevos expertos en empleo, y todas las oficinas regionales cuentan ahora con capacidad en ese ámbito. Con respecto al mecanismo de examen *inter pares* de la política de empleo, la Oficina está dispuesta a presentar una propuesta al grupo de selección tripartito para que sea examinada en las próximas reuniones del Consejo de Administración. Los mecanismos de examen *inter pares* a nivel regional están generando mucho interés. Con respecto a la crisis de los refugiados, la labor relativa al resultado 1 se centra en brindar apoyo al fomento de los medios de subsistencia y al empleo, así como asistencia técnica para la integración en el mercado de trabajo. La oradora recuerda que el plan de seguimiento establecido por la Conferencia en su reunión de 2014 se extiende hasta el año 2020. Dice que se está investigando sobre los distintos tipos de inseguridad laboral y que es posible que se presente un informe con un panorama completo en el próximo bienio.
- 325.** Asegura al Grupo de los Empleadores que la Oficina está creando el mayor número de sinergias posibles en el contexto de los resultados 1 y 4, y que se están evaluando las interacciones entre las políticas del mercado de trabajo y el empleo. Con respecto al programa relativo a las competencias, se está preparando un importante proyecto sobre el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias profesionales, en el que participarán organismos de las Naciones Unidas, órganos académicos y mandantes tripartitos, con miras a proporcionar una perspectiva integral de los desajustes en materia de empleos y competencias y de detectar nuevas herramientas de política.
- 326.** En respuesta a varios comentarios del Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental acerca de la labor realizada en relación con el resultado 1 y la iniciativa relativa al futuro del trabajo, la oradora dice que las conclusiones de tal estudio, así como de otros trabajos, contribuirán y se integrarán a la iniciativa. La Oficina está asimismo firmemente comprometida con la labor complementaria al Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, centrándose principalmente en las repercusiones en el empleo, las competencias y un marco para la transición justa.
- 327.** En respuesta a los gobiernos, recalca que se brindará más información acerca de la Iniciativa mundial sobre trabajo decente para los jóvenes oportunamente. La Oficina ya coopera con la

UNCTAD y la Organización Mundial del Comercio por lo que respecta a cuestiones relacionadas con el comercio y el empleo. La Oficina está armonizando sus estrategias con iniciativas y estrategias regionales, como los ejemplos nombrados por el grupo de África. La labor realizada en relación con el resultado 1 contribuirá a la próxima discusión sobre las cadenas mundiales de suministro. La Oficina mantiene su firme compromiso de continuar la colaboración establecida con el grupo BRICS y con el G-20, y el apoyo que presta a dichos grupos.

328. *El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que muchas de las ideas sobre el aumento del empleo de los jóvenes requieren inversión monetaria y fiscal, inversión en infraestructura, políticas públicas innovadoras y valentía. El enfoque de «pensar primero a pequeña escala» es una idea maravillosa; si las políticas públicas son efectivas para negocios pequeños inevitablemente también lo serán para los negocios grandes. Señala que la cuestión de los salarios mínimos vitales es controvertida. El Grupo de los Empleadores coincide con el Grupo de los Trabajadores acerca de la importancia de los pisos de protección social efectivos y respalda el enfoque integral en virtud del cual el empleo juvenil se considera tanto desde la perspectiva del desempleo como de la protección social. La reforma macroeconómica debe orientarse a velar por que se produzcan inversiones y por que las políticas relativas a las competencias se adecuen a la realidad. Los marcos de política generales deben ser únicos y estar a cargo de los propios países.*

329. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores insta a la Oficina a incluir en el programa de la próxima reunión del grupo de selección el documento sobre el mecanismo de examen *inter pares* y agrega que puede preverse la posibilidad de realizar un examen *inter pares* con participación de múltiples países. Acoge con agrado la respuesta relativa al Convenio núm. 122. El enfoque de «pensar primero a pequeña escala» no es la mejor manera de aumentar el número de empleos de calidad, los cuales se encuentran por lo general en las grandes empresas. Suele ser difícil para los empleados de pequeñas empresas proteger su derecho a la negociación colectiva o la libertad de asociación o hacer valer otros derechos internacionalmente reconocidos.*

Decisión

330. *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración sus orientaciones al proseguir la aplicación de la estrategia relativa al resultado 1 del Programa y Presupuesto para 2016-2017 sobre «Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes».*

(Documento GB.326/POL/1, párrafo 65.)

Segundo punto del orden del día

Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales (documento GB.326/POL/2)

331. *El portavoz del Grupo de los Empleadores agradece los empeños del Director General por dar un nuevo ímpetu y visibilidad a las cuestiones relativas a la migración, en particular su reciente presidencia del Grupo Mundial sobre Migración. En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se reconoce la positiva contribución de los migrantes al crecimiento inclusivo y al desarrollo sostenible, así como la gran pertinencia de la migración*

internacional para el desarrollo de los países de origen, tránsito y destino, que exige respuestas coherentes e integrales. Las conclusiones adoptadas por la Reunión técnica tripartita de 2013 sobre las migraciones laborales constituyen una importante hoja de ruta para la labor que realiza la OIT sobre el tema. Si bien el enfoque estratégico y los ámbitos de intervención indicados en el documento se basan mayormente en las cuatro esferas definidas por la Reunión técnica, se pone demasiado énfasis en un enfoque basado en los derechos. El Grupo de los Empleadores apoya la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, pero pretende encontrar un enfoque equilibrado que maximice las oportunidades que ofrece la migración, tanto en pro de los propios migrantes como de los países de origen y destino, minimizando los riesgos asociados. La OIT se ha centrado a menudo más en los problemas asociados con la migración que en la contribución positiva de los migrantes para paliar el déficit de competencias en los países de destino. Por esa razón, la Oficina debería asegurarse de que la labor del Servicio de Migraciones Laborales esté estrechamente coordinada con la del Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. El fomento de la coherencia entre las políticas de empleo y las políticas de migración laboral debería ser, como se propone, una parte integral del enfoque estratégico. Para tratar el tema de la fuga de cerebros debe facilitarse la migración legal y ordenada a través del reconocimiento de las competencias y la acreditación. Es esencial velar por la integración en los mercados de trabajo de los países de destino.

- 332.** Dado que la movilidad dentro de la UE no colma los déficits de competencias en los países miembros, la UE firmó acuerdos de asociación de movilidad con ciertos países a los que se aplica la Política Europea de Vecindad, como Armenia, Azerbaiyán, Georgia, Jordania, República de Moldova, Marruecos y Túnez. La OIT puede desempeñar una importante función de orientación de los países que deseen firmar tales acuerdos. Deberían actualizarse las normas de la OIT aplicables a los trabajadores migrantes a fin de que estén en consonancia con la realidad que plantea la situación actual de la migración. La reunión tripartita de expertos propuesta podría basar su labor en las numerosas iniciativas existentes sobre prácticas equitativas de contratación: la Organización Internacional de Empleadores (OIE), por ejemplo, está colaborando con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en la elaboración del Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS). Se acoge con agrado la creación, en la Oficina, de un equipo encargado de la aplicación y el seguimiento del resultado 9. Con la participación de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y, en particular, del Departamento de Política de Empleo, tal equipo podría velar por que la OIT adopte un enfoque más equilibrado respecto de la migración. El Grupo de los Empleadores apoya los puntos *a)* y *b)* del proyecto de decisión, en espera de que se brinde una aclaración con respecto al punto *c)* — la Oficina debería indicar si se cuenta efectivamente con la financiación requerida para la reunión tripartita de expertos que se propone celebrar.
- 333.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge con satisfacción el resultado 9, en vista de la importancia de la migración en todo el mundo, y dice que la crisis de los refugiados aumenta la necesidad de abordar rápidamente los derechos al empleo y de los trabajadores migrantes. Celebra que la atención se centre en los cuatro ámbitos de intervención seleccionados. En cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes resulta importante la labor realizada por la Oficina para promover la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la migración laboral y, particularmente, la provisión de asistencia en materia jurídica y normativa. La Oficina también debería ayudar a los mandantes tripartitos en los países que, en el Estudio General, han indicado que se enfrentan a obstáculos para la ratificación. Varios sindicatos en distintas regiones se han comprometido a realizar campañas en pro de la ratificación de los convenios aplicables a los trabajadores migrantes; al Grupo de los Trabajadores le complacería colaborar con los ministerios de trabajo y los empleadores pertinentes con miras a promover la rápida ratificación y aplicación efectiva. Tales campañas deberían centrarse también en la

formulación de políticas nacionales de migración destinadas a proteger a los trabajadores migrantes, en particular a las mujeres migrantes.

- 334.** El Grupo de los Trabajadores apoya firmemente la reunión tripartita de expertos propuesta para adoptar directrices sobre equidad en la contratación. Resulta particularmente importante para la OIT formular orientaciones tripartitas consolidadas cuanto antes, en vista de que existen diversas iniciativas sobre equidad en la contratación en curso, pero que no repercuten en todos los mandantes de la OIT. La elaboración de directrices en materia de contratación está claramente comprendida en el mandato de la OIT, y debería basarse en los valores de la OIT y las normas internacionales del trabajo. El Grupo de los Trabajadores respalda asimismo firmemente la labor en materia de contrataciones en los corredores migratorios, protección social, sectores específicos y trabajadores migrantes vulnerables. La OIT debe garantizar la igualdad de trato de los trabajadores migrantes por lo que respecta a los salarios, la protección social y la cobertura de los convenios colectivos. Es esencial lograr la igualdad de acceso a la protección social y la evolución reciente en Europa, que entraña una regresión de este principio, es motivo de preocupación.
- 335.** La coherencia entre las políticas de empleo y las políticas de migración laboral en los planos nacional, regional e internacional es importante; se celebra la propuesta de examinar y hacer un inventario de las buenas prácticas en materia de integración de políticas. La migración debe integrarse en un marco amplio de políticas sobre empleo y debe hacerse una evaluación de las repercusiones de los nuevos acuerdos sobre migración. El reconocimiento y el desarrollo de las competencias es esencial para la integración efectiva de los trabajadores migrantes, los refugiados y las poblaciones desplazadas por la fuerza en el mercado de trabajo. La oradora acoge con satisfacción la formulación de orientaciones sobre el reconocimiento de competencias y su ensayo en los principales corredores migratorios. Dice que deberían atacarse las causas de la migración involuntaria, por lo que celebra que la Oficina prevea trabajar en dos frentes en esa esfera en el período 2016-2017.
- 336.** El Grupo de los Trabajadores destaca la importancia de contar con datos fiables, desglosados por género y oportunos para lograr dar una respuesta sostenible a los flujos de migración laboral, y apoya la labor que se propone realizar en materia de estadísticas, así como la investigación que se llevará a cabo, entre otros, con el Centro de Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). El diálogo social y la cooperación multilateral son fundamentales en el establecimiento de políticas equitativas en materia de migraciones laborales, por lo que es de agradecer que la OIT elabore orientaciones y herramientas para el diálogo tripartito en relación con la gobernanza de la migración laboral. La Oficina debería seguir promoviendo su enfoque basado en los derechos respecto de la migración laboral y recalando los beneficios que aporta el diálogo tripartito en foros nacionales, regionales y mundiales.
- 337.** El Grupo de los Trabajadores desea que se dé prioridad a los siguientes ámbitos de trabajo: la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, en particular la promoción de los convenios sobre migración y la elaboración de directrices tripartitas sobre equidad en las contrataciones; la protección de los migrantes vulnerables; el establecimiento de mecanismos de diálogo social para la formulación de políticas sobre migración y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, entre otras vías, como parte de acuerdos de cooperación bilateral, regional y multilateral, y una mayor coherencia entre las políticas de empleo y las políticas de migración, centrándose en el diálogo social. La Oficina, y especialmente su Servicio de Migraciones Laborales, debería tomar medidas respecto de las recomendaciones derivadas de la discusión sobre las repercusiones de los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza en el mercado de trabajo, mantenida por la Sección de Alto Nivel durante la reunión en curso. La oradora apoya el proyecto de decisión, pero hace hincapié en que, como resultado de la reunión de expertos propuesta, la OIT

debería adoptar un conjunto de directrices sobre contratación equitativa, como se indica en el párrafo 9 del anexo del documento.

- 338.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Lesotho elogia el enfoque estratégico propuesto en relación con el resultado 9, pero dice que la aplicación de instrumentos internacionales no es suficiente para hacer frente al notorio déficit de trabajo decente en el ciclo de migración laboral. El tema de la migración afecta al mercado de trabajo y al trabajo decente; sus causas básicas necesitan atacarse de forma integral a través de programas de desarrollo económico selectivos. El orador destaca la importancia de lograr una coherencia entre las políticas de empleo y de migración laboral, e indica que debería partirse de la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales. Debería subrayarse la necesidad de armonizar las políticas de migración nacionales con las normas regionales e internacionales. Los acuerdos multilaterales y bilaterales desempeñan una función importante en la gobernanza de la migración, y algunos de ellos se aplican específicamente al continente. El diálogo sobre políticas interregional, centrado en el empleo de los jóvenes y las mujeres, el desarrollo de las competencias y la protección social son asuntos importantes en el cumplimiento del Programa de Trabajo Decente. Existe una necesidad imperiosa de contar con mejores estadísticas sobre migración laboral a fin de poder evaluar las consecuencias de la migración en los mercados de trabajo. El diálogo social resulta indispensable para el proceso de migración laboral. La Oficina debería fortalecer la capacidad de los mandantes a fin de que puedan ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo y promover el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes. Es esencial que la OIT elabore directrices sobre equidad en las contrataciones. El orador apoya el proyecto de decisión, en particular la reunión tripartita de expertos que se propone convocar, y los medios de financiación previstos para su celebración.
- 339.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México destaca la necesidad de promover flujos migratorios regulares, seguros y ordenados de tal forma que se resguarden los derechos humanos y la dignidad de las personas migrantes y sus familiares. El GRULAC apoya los cuatro ámbitos de intervención prioritarios definidos por la Oficina, pero entiende que las actividades deberían ser abordadas con el mismo alcance para cada uno de ellos. En la determinación de prioridades, debería prestarse especial atención a las solicitudes formales de asistencia técnica y a las tendencias regionales. La Oficina puede buscar orientación en las fórmulas que se están aplicando en la región, como las acordadas en las dos últimas Conferencias Interamericanas de Ministros de Trabajo. Debería continuar, además, su activa participación en los foros nacionales, regionales y mundiales, como la Conferencia Sudamericana sobre Migraciones. El orador espera que se materialice la posibilidad de realizar una reunión regional tripartita sobre migración laboral en 2016-2017. Apoya el proyecto de decisión.
- 340.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán dice que en vista de los efectos particulares que tiene la migración en el mercado de trabajo de la región de Asia y el Pacífico, la Oficina debería adaptar la asistencia que presta a fin de que los Estados Miembros puedan superar las dificultades que se les plantean de forma eficaz. Es fundamental promover el programa para una migración equitativa con miras a lograr la aplicación correcta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Debería adoptarse un enfoque integral en la prestación de asistencia, teniendo en cuenta debidamente las dificultades específicas de cada país, la magnitud de la migración y sus causas. La incorporación de la cuestión de la migración en las políticas de empleo, educación y formación, así como en las políticas de desarrollo será un elemento decisivo a la hora de promover el programa para una migración equitativa. Es fundamental elaborar una base de conocimientos mundial sobre aquellos ámbitos de los que faltan datos fiables; en ese sentido, se acogen con agrado las nuevas estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores migrantes y la continuación de la labor sobre ese tema. En particular, el objetivo de la OIT de elaborar directrices sobre la equidad en las contrataciones (que debe alcanzarse en la

reunión tripartita de expertos propuesta, cuya celebración el orador apoya) requiere la producción y el intercambio de conocimientos y buenas prácticas, así como el fortalecimiento de las capacidades institucionales de los mandantes de la OIT. Los cursos ofrecidos por la Academia sobre migración laboral en el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) resultan esenciales en ese sentido. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 341.** *Hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros*, una representante del Gobierno de los Países Bajos indica que los siguientes países se suman a su declaración: Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania, Noruega y Georgia. La oradora señala que la OIT desempeña una función fundamental en materia de migración laboral y para velar por la igualdad de trato de los migrantes en el trabajo, y expresa su satisfacción por el papel activo que realiza el Director General en el Grupo Mundial sobre Migración de las Naciones Unidas. Dice que la migración y la movilidad contribuyen a la consecución de muchos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y que en la Agenda 2030 se establecen importantes objetivos relativos a la migración. Dados los crecientes problemas que plantean los abusos y las prácticas fraudulentas en el ámbito de la contratación resulta oportuno convocar una reunión tripartita de expertos para elaborar directrices sobre equidad en las contrataciones. El Enfoque Global de la Migración y la Movilidad de la UE proporciona un marco amplio para la acción exterior en materia de migración. Si bien los países deberían entablar un diálogo internacional y fortalecer la gestión de la migración laboral a nivel bilateral y regional, la clave del éxito reside asimismo en la participación efectiva del sector privado, los interlocutores sociales, las instituciones académicas, la sociedad civil y las organizaciones de migrantes y de derechos humanos. La OIT debería promover la rápida ratificación y aplicación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, e impulsar con dinamismo una actuación coordinada, coherente y complementaria de todos los organismos pertinentes y organizaciones regionales, así como de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo. La OIT también debería intensificar sus esfuerzos a fin de atacar la escasez de estadísticas del trabajo y ayudar a los mandantes a fortalecer sus capacidades. Crear un equipo de coordinación en el marco del resultado 9 es esencial para lograr coherencia; debería aprovecharse la labor del Centro de Turín para difundir productos y herramientas de aprendizaje en beneficio de los mandantes de la OIT. Es necesario realizar una labor más sistemática y comparable para crear una base de conocimientos suficiente sobre los efectos de la migración. La oradora manifiesta su apoyo al proyecto de decisión.
- 342.** *Un representante del Gobierno de Etiopía* dice que para mejorar la protección de los derechos de los migrantes y reducir el costo de la migración es necesario elaborar un marco de procesos de migración bien regulada y justa y de contratación ética centrados en la protección de los derechos humanos. En el enfoque estratégico adoptado, la OIT debería dar prioridad a las cuatro intervenciones relativas al primer ámbito, sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. La OIT debería seguir creando alianzas con otros actores pertinentes del sistema de las Naciones Unidas, como piedra angular de la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales y de la aplicación del resultado 9. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 343.** *Un representante del Gobierno de Bangladesh* dice que la mayor duración de los contratos contribuirá a reducir el costo de la migración en términos relativos; la duración debería, pues, fijarse de manera racional, habida cuenta de los costos y los ingresos de los trabajadores migrantes. Los países de origen y de acogida deberían colaborar para simplificar los procesos de contratación con miras a evitar los abusos. Las medidas que se adopten en relación con el resultado 9 deberían tener en cuenta los entornos económicos, políticos y sociales nacionales, fortalecer las capacidades institucionales y de seguimiento en los países de origen y de destino, y garantizar la protección de los migrantes. Es importante que haya coordinación entre los países de origen y los de destino, y debería procurarse elaborar

herramientas aceptadas internacionalmente para el reconocimiento de competencias informales en sectores de fundamental importancia, como la construcción. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 344.** *Una representante del Gobierno de la República de Corea* dice que, en vista de la importancia que reviste el establecimiento de procesos de contratación transparentes y equitativos y el aumento de la autonomía de los trabajadores migrantes, la OIT debería tratar de detectar las deficiencias en materia de competencias y de incrementar la empleabilidad de los trabajadores migrantes. La OIT podría fortalecer aún más el apoyo que presta a los trabajadores migrantes en Asia y el Pacífico mediante el establecimiento de un centro regional de formación para ocuparse de los ámbitos en los que haya un desajuste de competencias e incrementar las posibilidades de empleo. La máxima prioridad para 2016-2017 debería ser proteger los derechos de los trabajadores migrantes. La oradora manifiesta su apoyo al proyecto de decisión.
- 345.** *Una representante del Gobierno de Italia* dice que las políticas de integración social y sobre el mercado de trabajo tienen que aplicarse en un marco complementario, dado que la adecuada integración de los migrantes, entre ellos los refugiados, en el mercado de trabajo podría tener una influencia social y económica positiva en los países de acogida. Presenta datos recientes de su país que demuestran que los migrantes generan más ingresos al Estado que gastos. Explica que se han adoptado en fecha reciente en Italia leyes dirigidas a evitar las prácticas fraudulentas de contratación en el sector agrícola y para designar el 3 de octubre día nacional en memoria de las víctimas de la inmigración. Añade que para lograr la integración se requiere una buena comprensión de la migración y una cultura de solidaridad en todos los niveles.
- 346.** *Un representante del Gobierno de Bulgaria* dice que Bulgaria está en proceso de incorporar las directivas comunitarias de la UE relativas a la migración laboral en su legislación nacional. Brindar acceso a derechos sociales a los ciudadanos de terceros países es una importante forma de atraer a trabajadores extranjeros. Se está promoviendo el diálogo multilateral sobre gestión de la migración laboral; en ese contexto se celebrará una conferencia ministerial en Sofía, en mayo de 2016, para adoptar una declaración conjunta, que incluirá disposiciones sobre la calidad de los recursos humanos, el trabajo decente, el apoyo a la movilidad laboral y la gestión de la migración laboral en Europa Sudoriental.
- 347.** *Una representante del Gobierno de Kenya* solicita a la Oficina que indique si la asistencia en materia de promoción de las normas del trabajo pertinentes se prestará en el marco de un proyecto o como asesoramiento técnico. La experiencia ha demostrado que, a un costo comparable, las repercusiones de ambos enfoques son muy diversas. La Oficina debería proporcionar una respuesta más sólida en cuanto a la promoción de la ratificación de las normas pertinentes, en consonancia con los llamamientos realizados en la 103.^a reunión (junio de 2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). El Gobierno de Kenya está dispuesto a escuchar cualquier propuesta que pueda surgir de la discusión general que mantenga la CIT sobre la gobernanza de la migración laboral en su 106.^a reunión (junio de 2017). Pese a las limitaciones de recursos, la lista de países identificados como principales países y corredores de migración debería revisarse y ampliarse a fin de incluir otros con necesidades similares o más urgentes. La protección de los trabajadores migrantes en situación de vulnerabilidad en ciertos sectores, como el trabajo doméstico, en particular a través de convenios de trabajo bilaterales y la regulación de las agencias de contratación son asuntos de particular importancia para el Gobierno de Kenya. La oradora manifiesta su apoyo al proyecto de decisión.
- 348.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* celebra las cuatro esferas de política principales en las que se propone trabajar en relación con el resultado 9. El fomento de la base de conocimientos de la OIT en materia de migración y mercados de trabajo es esencial

para formular respuestas de política eficaces y lograr una coherencia entre las políticas de empleo y las políticas de migración. Por lo tanto, la Oficina debería ayudar a los mandantes a crear capacidad en materia de estadísticas sobre migración laboral y a consolidar tal capacidad. La oradora apoya la reunión tripartita de expertos propuesta, pero desearía recibir información sobre la relación entre ese esfuerzo y el IRIS de la OIM. Pide más información sobre las medidas que se prevé adoptar para crear corredores de contratación equitativa en determinados sectores, y sobre la manera en que se aplicarán las directrices sobre contratación en los países donde ya se ha comenzado a prestar asistencia técnica. Teniendo en cuenta los beneficios transversales de las directrices de la OIT en materia de reconocimiento de competencias, pregunta si la labor del Servicio de Migraciones Laborales se coordinará con la del Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Encomia los esfuerzos de la OIT para aprovechar las alianzas externas y acoge con satisfacción su colaboración en materia de investigación con la Asociación Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo del Banco Mundial y con la OCDE en cuanto a las contribuciones económicas de los migrantes en los países de acogida de ingresos bajos y medianos. La OIT debería seguir participando en foros nacionales, regionales y mundiales tales como el Grupo Mundial sobre Migración y el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo. La Oficina debería evaluar detenidamente la necesidad de contar con nuevas herramientas sobre buenas prácticas y productos de orientación. La oradora valoraría que se brindara más información sobre las modalidades de aplicación y seguimiento, y sobre la función y el funcionamiento de un equipo de coordinación en relación con el resultado 9, en particular respecto de la presentación de información y la celebración de consultas sobre la asignación de recursos y el seguimiento de la aplicación. Manifiesta su apoyo al proyecto de decisión.

- 349.** *Un representante del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos* dice que apoya la celebración de una reunión tripartita de expertos en septiembre de 2016 y espera que tal reunión permita encontrar soluciones y brindar orientación sobre mejores prácticas de contratación. El Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos puso en marcha una iniciativa a comienzos de año para garantizar un procedimiento transparente en las relaciones de trabajo por contrata, en cuyo marco los trabajadores pueden ver las ofertas de empleo, incluidas las cláusulas contractuales y condiciones, en un idioma que entienden. Las condiciones de empleo deben ser revisadas por el trabajador antes de ingresar a los Emiratos Árabes Unidos y, una vez en el país, el trabajador firma el contrato de trabajo correspondiente a esa oferta de empleo. Esta iniciativa promueve los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores. La contratación y el empleo requieren una cooperación integrada entre los países de origen y de destino. El orador manifiesta la esperanza de examinar y aprobar prácticas que supongan una cooperación integrada en la reunión de expertos.
- 350.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* dice que la Federación de Rusia es uno de los países que acoge a un mayor número de trabajadores migrantes en el mercado de trabajo. La migración es importante para el país por lo que respecta al desarrollo económico, social y demográfico. Es por ello que resulta fundamental garantizar el pleno respeto de los derechos sociales y laborales de los trabajadores migrantes. La Federación de Rusia está tratando de modernizar la legislación laboral nacional y de velar por su correcta aplicación. En 2014 se incorporó una nueva sección en el Código del Trabajo en relación con los trabajadores extranjeros. El orador describe las medidas adoptadas por la Federación de Rusia para garantizar los derechos sociales y laborales de los trabajadores migrantes y, como conclusión, señala que muchos de los asuntos que se están discutiendo se habían resuelto o se estaban resolviendo aplicando la legislación adoptada en su país.
- 351.** *Un representante del Gobierno de la India* dice que las políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales incluyen condiciones de trabajo dignas, salarios justos, seguridad social y el reconocimiento de las competencias. Es fundamental ofrecer salarios justos para garantizar un nivel de vida decente a los trabajadores migrantes y una

disminución de las distorsiones en el mercado de salarios en el país de destino. Las prácticas de contratación tienen que ser equitativas y transparentes; la información debería estar disponible públicamente y deberían elaborarse mecanismos normalizados y eficientes en función de los costos para la adquisición de las competencias apropiadas. Un gran número de trabajadores migrantes, principalmente mujeres, trabajan en los sectores de la construcción y el trabajo doméstico en la India. Entre las iniciativas emprendidas por el Gobierno de la India se cuentan una ampliación de las medidas de seguridad social y de los servicios de salud, y el reconocimiento de las competencias aprendidas en el empleo. El orador apoya la estrategia de la OIT de promoción de las normas del trabajo para los trabajadores migrantes. Indica que la OIT debería definir los componentes necesarios para brindar un trato equitativo y decente a los trabajadores migrantes, lo cual podría servir de guía a los países Miembros. Acoge con satisfacción el trabajo realizado por la Oficina de País de la OIT en Nueva Delhi.

- 352.** *Un representante del Gobierno de Cuba* dice que apoya el proyecto de decisión. La Declaración especial de enero de 2016, una iniciativa regional adoptada en la cuarta Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), está en línea con el resultado 9. El orador señala que la Declaración subraya la importancia que los países de América Latina y el Caribe atribuyen al aporte de las personas migrantes en el desarrollo de los países, y a la gobernabilidad de las migraciones internacionales, y menciona varios otros puntos de interés tratados en la Declaración. Recalca asimismo que los Jefes de Estado y de Gobierno interesados expresaron su disposición, sobre la base del ordenamiento jurídico de cada país, a examinar y adoptar medidas para fortalecer el enfrentamiento de los flujos migratorios irregulares.
- 353.** *Un representante del Gobierno de la República Argentina* dice que la Ley de Migraciones de la República Argentina establece que el derecho a la migración es esencial e inalienable de la persona, sobre la base de los principios de igualdad y universalidad. Indica que la mejor herramienta para prevenir la explotación laboral de los trabajadores migrantes es la implementación de políticas efectivas de regularización migratoria y laboral. La normativa argentina garantiza los derechos del trabajador más allá de su situación migratoria; los trabajadores migrantes y sus familias tienen el derecho al acceso gratuito a los servicios públicos de salud y educación. El orador señala que se han adoptado otras medidas en la República Argentina, en particular la implementación del Programa Nacional de Normalización Documentaria Migratoria, para la regularización de migrantes residentes en el país. A nivel regional, los principios del Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Parte del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), se incorporaron a las leyes migratorias nacionales de los países de la región. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 354.** *Un representante del Gobierno de Colombia* destaca la importancia de realizar de manera conjunta un examen de las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza, y la importancia de abordar el tema en armonía con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En ese sentido, es fundamental el intercambio de conocimiento y buenas prácticas y el refuerzo de la capacidad institucional a través de la Academia sobre migración laboral del Centro de Turín. La promoción de una contratación justa, la reducción de los costos de la migración laboral, el acceso a la protección social y la ampliación de su cobertura son cuestiones prioritarias. Apoya el desarrollo de políticas cuyo objetivo sea erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso. El reconocimiento de las competencias profesionales de los trabajadores migrantes redundará en beneficio de ellos, de sus familias y de las sociedades a las que llegan. Colombia ha venido promoviendo la inclusión del tema migratorio en la agenda de la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo y Asuntos Sociales, que se centrará, entre otros temas, en el reconocimiento de las competencias profesionales que les permitirá especialmente a los jóvenes migrantes acceder a una migración laboral en condiciones justas y ordenadas. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 355.** *Una representante del Gobierno de Indonesia* dice que apoya la estrategia relativa al resultado 9. Los trabajadores migrantes desempeñan una función importante en el desarrollo de los países tanto de origen como de destino, por lo que contar con políticas equitativas y eficaces en materia de migración resulta fundamental. Indonesia continúa promoviendo y protegiendo los derechos de los trabajadores migrantes en los planos bilateral, regional y multilateral. El Gobierno de Indonesia apoyó la creación de un instrumento de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) para la protección de los trabajadores migrantes, ratificó la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y participó activamente en los foros internacionales que promueven la equidad en la migración. Entre otras medidas adoptadas por el Gobierno de Indonesia para mejorar la protección de los trabajadores migrantes indonesios en el extranjero se cuentan la promoción de acuerdos bilaterales sobre la colocación y protección de los derechos en el trabajo, particularmente en el sector doméstico. Se solicitó asistencia a la OIT en materia de migración laboral y, en particular, de equidad en las contrataciones. La oradora manifiesta su apoyo al proyecto de decisión.
- 356.** *Un representante del Gobierno del Brasil* dice que el Gobierno del Brasil ha facilitado la regularización de los migrantes indocumentados a través de programas periódicos de amnistía. Los migrantes aportan una valiosa contribución a la sociedad brasileña. Los flujos migratorios entre los países de origen, de tránsito y de destino son mucho más complejos que en el pasado. En un mundo cada vez más interconectado, la movilidad humana debería ocupar un lugar central de la agenda internacional. La regulación de la migración debería ser una de las principales formas de velar por que los migrantes sean impulsores del desarrollo. El orador destaca la política especial sobre migración adoptada por el Brasil para recibir a haitianos tras el terremoto de 2010. Para concluir, señala que el establecimiento de canales seguros, legales y adecuados a la demanda existente es fundamental para evitar el contrabando y la trata de personas y otras violaciones de los derechos humanos.
- 357.** *Un representante del Gobierno de China* dice que la movilidad laboral es un producto indispensable de la globalización. La migración laboral crea riqueza y promueve el crecimiento socioeconómico en el país de destino. Sin embargo, los trabajadores migrantes a menudo tienen empleos de bajos ingresos y están sometidos a condiciones de trabajo inadecuadas, lo que plantea un importante reto para los mercados de trabajo y la estabilidad social. Apoya la labor que la OIT prevé realizar en 2016-2017 en los cuatro ámbitos de política principales y la Iniciativa mundial para la equidad en la contratación. Se pide a la OIT que no sólo proporcione asistencia técnica a los países de origen, sino que también tenga en cuenta las necesidades de los países de destino. El orador solicita a la OIT que elabore directrices sobre el reconocimiento de competencias y movilice recursos para ayudar a los mandantes a ofrecer los programas de formación necesarios para que los trabajadores migrantes mejoren su empleabilidad. Respaldar las actividades de creación de capacidad de la OIT relativas a los servicios públicos de empleo. Se insta a la OIT a intensificar su cooperación con la OIM, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y otras organizaciones pertinentes.
- 358.** *Una representante del Director General* (Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)) reconoce el amplio respaldo con que contaron esencialmente los cuatro ámbitos de intervención prioritarios en materia de políticas y el enfoque estratégico del resultado 9. La Oficina acoge con agrado los cambios positivos experimentados por la política de migración en varios países y regiones, en particular la declaración de la Organización de los Estados Americanos (OEA), aprobada recientemente por los Jefes de Estado, en la que se define la migración laboral como una importante prioridad para la región. La Oficina toma nota de las orientaciones recibidas de los mandantes sobre la manera de determinar las prioridades ante la escasez de recursos. Parece haber consenso en cuanto a la necesidad de que la Oficina adopte un enfoque equilibrado respecto de la migración laboral prestando igual atención a los cuatro ámbitos definidos en

el plan de trabajo y concediendo prioridad a las solicitudes de asistencia procedentes directamente de los mandantes.

- 359.** La Oficina seguirá adoptando un enfoque equilibrado respecto de la migración laboral a fin de conciliar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes con las necesidades del mercado de trabajo. Continuará trabajando con el Departamento de Política de Empleo (EMPLOYMENT) en la medición de las repercusiones de los distintos sistemas de reconocimiento de competencias en los trabajadores migrantes con el fin de preparar orientaciones sobre tales sistemas dirigidas a los países que planteen necesidades específicas en ese sentido, y en el logro de una mayor coherencia entre las políticas de empleo y las relativas a la migración laboral.
- 360.** Si bien la redacción del punto *c*) del proyecto de decisión no es quizás demasiado clara, se cuenta con financiación suficiente para celebrar la reunión tripartita de expertos, aunque de diferentes fuentes. En respuesta a una pregunta sobre la forma en que la Oficina se ocupa de las solicitudes de asistencia en los ámbitos de la ratificación o aplicación de las normas internacionales del trabajo, la oradora dice que en el capítulo 10 del Estudio General, que trata de los instrumentos de los trabajadores migrantes, se enumeran los países que han expresado interés en recibir tal tipo de asistencia de la Oficina. La Oficina da prioridad a las solicitudes de asistencia procedentes de los gobiernos. En cuanto a la realización y el seguimiento de las actividades en el contexto del resultado 9, un equipo multidisciplinario integrado por funcionarios de la sede y de las oficinas exteriores está examinando solicitudes de asistencia anteriores y ayudando a armar un plan de trabajo basado en las nuevas solicitudes de asistencia y en las prioridades expuestas en el informe. También se ha encomendado a dicho equipo detectar y superar los déficits de financiación. Se ha establecido asimismo un sistema de seguimiento de la aplicación del plan de trabajo relativo al resultado 9. Debido a los limitados recursos asignados a dicho resultado, la Oficina se enfrentará a dificultades. Ciertamente se producirá un importante desajuste entre la demanda y la capacidad disponible. Ya han solicitado asistencia 61 países; de ellos se seleccionaron 26 en los que deben alcanzarse resultados concretos para fines del bienio. En algunas regiones, los déficits de financiación son más evidentes que en otras.
- 361.** *Una representante del Director General* (Jefa del Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT)) dice que, si bien las normas de la OIT seguirán siendo el punto de referencia principal para la preparación de las reuniones tripartitas de expertos y la elaboración de orientaciones sobre prácticas equitativas de contratación en el marco de la Iniciativa mundial para la equidad en la contratación, la Oficina también tomará en consideración otros principios rectores, como los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas. La Oficina está llevando a cabo proyectos en varios países para determinar la forma en que las prácticas equitativas de contratación pueden cumplirse efectivamente y supervisarse adecuadamente, y está estudiando diferentes tipos de herramientas de supervisión a tales efectos.
- 362.** Se requiere cooperación bilateral o multilateral para supervisar debidamente las contrataciones en los corredores migratorios. La labor de la Oficina en ese ámbito se centra en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para poder gestionar tales corredores, sobre todo cuando hay información sobre vulnerabilidad de los migrantes en ciertos sectores. Por otra parte, la Oficina pronto celebrará un taller destinado a mejorar la cooperación trilateral entre los Estados africanos, asiáticos y árabes en relación con la supervisión de la contratación de trabajadores domésticos migrantes. Los participantes en la reunión tripartita de expertos sobre contrataciones equitativas decidirán el enfoque que debe adoptarse para dar efecto práctico a las directrices de contratación. La Oficina brindará las orientaciones necesarias antes de la celebración de la reunión.

363. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que el Grupo de los Trabajadores aprecia el gran apoyo brindado por los gobiernos a la celebración de una reunión tripartita de expertos sobre equidad en las contrataciones, y a la inclusión de los conceptos de igualdad de trato y derechos laborales en el enfoque que se adoptará para tratar esta cuestión. El concepto de igualdad de trato debería aplicarse a los salarios y la negociación colectiva.*

Decisión

364. El Consejo de Administración:

- a) *solicitó al Director General que tuviera en cuenta sus orientaciones, a fin de incorporarlas en la aplicación del resultado 9 del Programa y Presupuesto para 2016-2017;*
- b) *acordó celebrar en septiembre de 2016 una reunión tripartita de expertos de tres días con miras a elaborar orientaciones sobre condiciones equitativas de contratación, que comunicaría sus conclusiones al Consejo de Administración en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016) y aprobó el orden del día y la composición propuestos que figuraban en el anexo del documento GB.326/POL/2, y*
- c) *decidió que el déficit actual de recursos para la reunión tripartita de expertos, de 153 300 dólares de los Estados Unidos, se financiaría, en primer lugar, mediante la recaudación de fondos procedentes de recursos extrapresupuestarios o, en su defecto, con los ahorros realizados en la Parte I del presupuesto para 2016-2017 o, en su defecto, con cargo a la partida de gastos imprevistos de la Parte II. Si ello no resultara posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio.*

(Documento GB.326/POL/2, párrafo 37.)

Tercer punto del orden del día

Resultados obtenidos durante el ejercicio del mandato del Director General como Presidente del Comité de Organizaciones Copatrocinadoras del ONUSIDA en 2015

(documento GB.326/POL/3)

365. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que el ejercicio del mandato del Director General como Presidente del Comité de Organizaciones Copatrocinadoras (COC) del ONUSIDA en 2015 ha servido para mejorar la visibilidad de la labor de la OIT dentro del ONUSIDA y ha llamado la atención sobre la estrategia revisada de la Oficina para abordar la cuestión del VIH y el sida en el mundo del trabajo, así como sobre las iniciativas encaminadas a promover la ratificación de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200). Recordando que 2015 marcó el fin de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), en particular el Objetivo 6, el Grupo de los Trabajadores aplaude el papel de liderazgo desempeñado por la OIT en la elaboración de la nueva estrategia del ONUSIDA para 2016-2021 y, en particular, la inclusión de una meta sobre discriminación en el lugar de trabajo, así como de referencias específicas a la protección social y al papel de los*

ministerios de trabajo y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Grupo agradece a la Oficina que haya involucrado a los mandantes en las consultas y observa con agrado que el Marco Unificado de Presupuesto, Resultados y Rendición de Cuentas 2016-2021 incorpora resultados relacionados con el lugar de trabajo. La estrategia de la OIT sobre el VIH y el sida debería fortalecer los vínculos entre el VIH y el sida y el resto de ámbitos prioritarios de la labor de la Oficina y seguir promoviendo la Recomendación núm. 200. Este enfoque integrado debería inspirarse en el diseño de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

- 366.** La respuesta al sida y la discriminación en el lugar de trabajo con motivo del estado serológico real o supuesto respecto del VIH siguen planteando desafíos. La reducción de la financiación a los copatrocinadores en 2016 es un importante motivo de preocupación, y el Grupo de los Trabajadores apoya el establecimiento del grupo de trabajo del COC para tratar esta cuestión. Toda vez que la OIT debería tratar de movilizar recursos adicionales con carácter de urgencia, también debería dar prioridad a incorporar la cuestión del VIH y el sida a otras esferas de su labor, así como a las oficinas de país y a los equipos de trabajo decente. Además, es importante asegurarse de que los resultados del Marco Unificado que la OIT considera preferentes se corresponden con las prioridades relacionadas con la labor sobre el VIH y el sida que la Oficina ha definido en el Programa y Presupuesto para 2016-2017. El portavoz concluye haciendo un llamamiento para implicar a los interlocutores sociales en los preparativos de la reunión de alto nivel sobre el VIH y el sida que se celebrará en junio de 2016 bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 367.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* felicita al Director General por el exitoso ejercicio de su mandato como Presidente del COC y a la OIT por su iniciativa VCT@WORK, que ofrece una respuesta eficaz a la necesidad de ampliar las pruebas de detección del VIH y a la que se refirió el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en la resolución que adoptó en 2015. Su Grupo aplaude el liderazgo de la OIT en la elaboración de la nueva estrategia del ONUSIDA para 2016-2021, en la que también se subraya la necesidad de acelerar la respuesta contra el sida a fin de poder alcanzar las metas fijadas en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3. Se aprecia especialmente la inclusión en la nueva estrategia de referencias específicas a la discriminación en el lugar de trabajo relacionada con el VIH, el papel de los ministerios de trabajo y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la protección social y el sector privado. Igualmente, su Grupo observa con satisfacción que la Oficina ya ha identificado ámbitos de actuación concretos en los que la OIT podría reforzar su contribución a la acción acelerada para luchar contra el sida. Es fundamental que la OIT integre el VIH en su labor con arreglo al Programa y Presupuesto para 2016-2017. Con la ayuda del Servicio del VIH y el sida y el Mundo del Trabajo (ILOAIDS) de la Oficina, el Grupo de los Empleadores organizó un evento sobre el sida en la Cumbre de los interlocutores sociales para el empleo en África, celebrada en 2015; Kenya acogerá un evento similar en mayo de 2016. No obstante, la reducción de los recursos asignados a la OIT para que pueda seguir adelante con su labor constituye un importante motivo de preocupación. La Oficina, al tiempo que trabaja para movilizar recursos externos que le permitan subsanar el déficit de financiación, debería incorporar la labor relacionada con el VIH y el sida a los ámbitos prioritarios identificados en el Programa y Presupuesto para 2016-2017 y fortalecer los vínculos entre el VIH y el sida y el resto de ámbitos de actuación de la OIT. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 368.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Lesotho felicita a la OIT por su papel al guiar los esfuerzos del ONUSIDA para hacer realidad el Objetivo de Desarrollo del Milenio 6 y las metas fijadas en la Declaración Política sobre el VIH y el SIDA, de las Naciones Unidas, así como a la hora de coordinar los debates sobre la resolución adoptada por el ECOSOC. No obstante, y a pesar de los progresos realizados a escala mundial, persisten muchos desafíos en el África Subsahariana, y es importante centrarse en aquellos países que todavía sufren la epidemia de manera desproporcionada. Su

grupo acoge con satisfacción la adopción de la nueva estrategia del ONUSIDA para 2016-2021 que, gracias a la aportación de la OIT, incluye hoy una meta para combatir la discriminación en el lugar de trabajo relacionada con el VIH. La Oficina y los mandantes deberían incorporar la cuestión del VIH y el sida a su labor, en particular a través de propuestas encaminadas a dar efectividad a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Hace un llamamiento a todas las partes interesadas y asociados para el desarrollo para que sigan apoyando la aplicación de la Hoja de ruta para la responsabilidad compartida y la solidaridad global para el sida, la tuberculosis y la malaria de la Unión Africana. La disminución de los fondos destinados a los programas sobre el VIH y el sida constituye un hecho lamentable que podría acarrear graves consecuencias para los avances que ya se han realizado en la lucha contra la epidemia. La Oficina debería movilizar recursos para hacer frente a este descenso e incorporar la cuestión del VIH y el sida a las esferas prioritarias identificadas con arreglo al Programa y Presupuesto para 2016-2017. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

369. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México afirma que el ejercicio del mandato del Director General como Presidente del COC del ONUSIDA ha representado una gran oportunidad para reforzar la importancia de una respuesta tripartita al VIH y el sida en el lugar de trabajo. Recordando la Recomendación núm. 200 de la OIT, señala que es importante no olvidar a los trabajadores de la economía informal, ya que el acceso al trabajo decente y, por ende, a sistemas de protección social favorece el tratamiento y la prevención de las infecciones por VIH. Su grupo recibe con agrado la inclusión en la nueva estrategia del ONUSIDA para 2016-2021 de referencias expresas al papel que deben desempeñar los ministerios de trabajo y las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Los gobiernos de los países del GRULAC dedican los recursos necesarios a combatir el VIH y el sida y a prestar apoyo a las personas que viven con la enfermedad. No obstante, aún persisten desafíos en la región, ya que muchas personas no reciben tratamiento y el descenso registrado entre 2005 y 2013 en el número de nuevas infecciones solamente fue del 3 por ciento. Los participantes en el segundo Foro Latinoamericano y del Caribe sobre el Continuo de Atención del VIH, celebrado en agosto de 2015, formularon compromisos que estaban en consonancia con la acción acelerada del ONUSIDA para poner fin a la epidemia del sida para 2030. La Oficina debería continuar con sus esfuerzos para recaudar los fondos necesarios para proseguir con su labor relacionada con el VIH entre las poblaciones claves de la región. La respuesta al VIH y al sida debe ser multisectorial, estar adaptada a las necesidades específicas de los países y vinculada a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Su grupo apoya el proyecto de decisión.

370. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM)*, un representante del Gobierno de Francia felicita a la Oficina por el papel crucial que ha desempeñado a la hora de facilitar el proceso para alcanzar un consenso sobre la nueva estrategia del ONUSIDA para 2016-2021. Observa con satisfacción que la Oficina ha logrado promover y hacer efectivos los principios generales de la Recomendación núm. 200; que la nueva estrategia del ONUSIDA incluye una meta que se ocupa específicamente de la discriminación en el lugar de trabajo relacionada con el VIH; y que, asimismo, se están realizando esfuerzos en las esferas de la igualdad de género, el acceso a la información, el tratamiento, la atención y el apoyo. Su grupo apoya las propuestas de la Oficina para ampliar la formulación y aplicación de políticas y programas para proteger de la discriminación a los trabajadores que pertenecen a poblaciones de alto riesgo y promover el empoderamiento y la participación de todos los trabajadores, con independencia de su orientación sexual o su identidad de género. Igualmente, apoya la Agenda para la Cero Discriminación en la atención sanitaria, iniciativa puesta en marcha por el ONUSIDA y la Alianza mundial en pro del personal sanitario. Habida cuenta de las restricciones financieras del ONUSIDA, el grupo de los PIEM se muestra a favor del establecimiento del grupo de trabajo del COC para abordar este problema. Solicita a la Oficina que explique de qué manera prevé optimizar la utilización de los recursos existentes en sus actividades

relacionadas con el VIH y el sida. La estrategia de la OIT para combatir el VIH y el sida que se señala en el párrafo 28 del informe debería incorporarse a todos los programas y políticas de la OIT. Entre las prioridades de la Oficina en los próximos años debería seguir figurando hacer frente a la discriminación en el lugar de trabajo relacionada con el VIH y el sida, y el representante insta a la OIT a que incorpore el VIH y el sida a sus iniciativas para dar efectividad a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Su grupo apoya la propuesta de decisión.

- 371.** *Un representante del Gobierno de Zimbabwe* recuerda que su país presidió la Junta Coordinadora del Programa ONUSIDA durante el mandato del Director General de la OIT como presidente del COC en 2015. Felicita a la Oficina por facilitar la participación de las oficinas de país y de los mandantes en la elaboración de la nueva estrategia del ONUSIDA. La resolución del ECOSOC reviste una importancia especial en un momento en el que el VIH y el sida ya no son vistos como una prioridad, en particular por algunos países donantes. Confía en que, durante la visita de la Junta Coordinadora del Programa a Zimbabwe, la Oficina tuviera la oportunidad de observar que en el país se aplican prácticas óptimas que otros países podrían reproducir. Una coordinación más estrecha entre gobiernos, organizaciones internacionales y asociados para la cooperación a través de programas conjuntos podría reducir el déficit de financiación que lastra la aplicación del programa sobre el VIH y el sida. La OIT debería incorporar plenamente la cuestión del VIH y el sida a toda su labor. Es preciso reforzar las instituciones y las alianzas tripartitas nacionales a fin de llegar a todos los sectores, incluida la economía informal, y a los grupos vulnerables. Zimbabwe apoya el proyecto de decisión.
- 372.** *Un representante del Gobierno del Brasil* dice que la OIT podría y debería contribuir al esfuerzo mundial para que el VIH y el sida dejen de ser una amenaza de salud pública para 2030. Felicita al Director General por hacer de las medidas contra la estigmatización y la discriminación, en particular en el lugar de trabajo, el eje de una acción acelerada para luchar contra el VIH y el sida en el marco de la Estrategia del ONUSIDA para 2016-2021. Habría que incorporar iniciativas de salud pública a las medidas gubernamentales, que tengan en cuenta el mundo del trabajo y se hagan eco de las aportaciones de los mandantes tripartitos. Su Gobierno apoya las metas urgentes 90-90-90 relativas al tratamiento y cree que las medidas para promover la inclusión social y luchar contra la pobreza favorecen el acceso universal a los servicios de salud. Los participantes en el segundo Foro Latinoamericano y del Caribe sobre el Continuo de Atención del VIH han establecido nuevas metas regionales para 2020. La adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible hace que sea más importante que nunca garantizar la salud sexual y reproductiva a escala universal y el ejercicio de los derechos humanos en el marco de un enfoque amplio en materia de salud y desarrollo. La cuestión relativa al VIH y el sida debería incorporarse a otros ámbitos que son competencia de la OIT. El Brasil apoya el proyecto de decisión.
- 373.** *Un representante del Gobierno de la India* felicita a la OIT por la incorporación al mundo del trabajo de la agenda sobre el VIH y el sida. La Oficina debería alentar una participación más proactiva de los interlocutores sociales en la aplicación de la nueva estrategia del ONUSIDA, y las oficinas de país deberían trabajar con los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales para influir en las políticas nacionales. La India ha puesto en marcha una política nacional sobre el VIH y el sida en el mundo del trabajo, la campaña de la OIT «Llegar a cero en el lugar de trabajo», una iniciativa VCT@WORK y un exitoso modelo de intervención contra el VIH y el sida liderado por los empleadores. De los seis productos del Marco Unificado de Presupuesto, Resultados y Rendición de Cuentas, el más importante es la introducción de pisos de protección social que tengan en cuenta la problemática del VIH, y la OIT debería aprovechar su presencia en foros internacionales para promoverlos. La reducción de la financiación a la que se hace referencia en el párrafo 22 del informe podría paliarse reforzando los vínculos con los programas nacionales de tuberculosis. La OIT está trabajando con los interlocutores nacionales en la India a fin de recopilar datos sobre

personas con el VIH y el sida, y sería conveniente ofrecer un apoyo similar a otros países. La India apoya el proyecto de decisión.

- 374.** *Una representante del Director General (Directora, ILOAIDS) observa con satisfacción que, a pesar de la amplia variedad de prioridades en materia de desarrollo, todos los oradores han aprobado el papel de la OIT en la lucha contra la epidemia. Durante el ejercicio de su mandato como Presidente, el Director General ha dado a conocer la visión de la OIT sobre el diálogo social a foros no tradicionales, como la Junta Coordinadora del Programa, y la invitación realizada por primera vez a otros miembros de la Junta para que presenten contribuciones a su informe ha sido muy bien recibida. La nueva estrategia del ONUSIDA reconoce la importancia de la labor de la OIT y el papel de sus mandantes tripartitos, está en consonancia con el Programa y Presupuesto de la OIT para 2016-2017 y se basa en los derechos humanos y del trabajo, incluidos los enunciados en la Recomendación núm. 200 de 2010. Varias iniciativas de la Oficina podrían contribuir a superar las limitaciones presupuestarias a las que se enfrentan todas las organizaciones copatrocinadoras. La OIT debería ser sistemática en lo que respecta a la incorporación de la cuestión del VIH a los programas existentes. Los mandantes de la OIT deberían implicarse directamente a nivel nacional en las iniciativas para la movilización de recursos, en particular las del Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria. La Directora señala que, desde 2013, los recursos internos que los países destinan a la lucha contra el VIH y el sida superan lo que estos países reciben de los donantes. Sería útil examinar cómo podrían orientarse estos recursos a programas vinculados al mundo del trabajo. Su Departamento colaborará con ACTRAV y con ACT/EMP para garantizar que los interlocutores sociales se impliquen en los preparativos para la Reunión de Alto Nivel sobre el VIH/SIDA de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que se celebrará en junio de 2016. Da las gracias a la Secretaría del ONUSIDA y a los gobiernos de Zimbabwe y de Suiza, que en 2015 ejercieron respectivamente la presidencia y la vicepresidencia de la Junta Coordinadora del Programa, por su colaboración y apoyo ejemplares.*
- 375.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores se felicita por el hecho de que en el informe se hable de «el VIH y el sida» en lugar de «VIH/sida», y alienta a la Oficina a que no olvide esta distinción en el futuro.*
- 376.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores señala que su Grupo reconoce la dificultad de aumentar los recursos para la lucha contra el VIH y el sida, en particular a nivel nacional.*

Decisión

377. El Consejo de Administración:

- a) tomó nota con interés del informe de la Oficina, presentado en el documento GB.326/POL/3, sobre los resultados obtenidos durante el ejercicio del mandato del Director General como Presidente del Comité de Organizaciones Copatrocinadoras del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA en 2015, y*
- b) invitó a la Oficina a que tomara en consideración las medidas de seguimiento y las posibilidades de que la OIT y sus mandantes incorporaran temas relacionados con el VIH y el sida en sus iniciativas cuando elaborara propuestas sobre la labor que podría llevar a cabo en el futuro para dar cumplimiento a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular su objetivo 8.*

(Documento GB.326/POL/3, párrafo 30.)

Segmento de Diálogo Social

Cuarto punto del orden del día

Seguimiento de la discusión recurrente sobre diálogo social celebrada en la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2013) **Aplicación del plan de acción** (documento GB.326/POL/4)

- 378.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* felicita a la Oficina por las actividades y los progresos de gran envergadura que realizó en cumplimiento del plan de acción. Subraya que se debería otorgar a los actores sociales mayor protagonismo en las actividades de la Oficina destinadas a integrar el diálogo social. Si bien el diálogo social genuino es el que se produce entre gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, o entre actores sociales, el párrafo 19 parece indicar que estos últimos han quedado al margen del proceso. El orador subraya la importancia de que se respeten la autonomía y la función de los interlocutores sociales. Los mandantes tripartitos apoyan las metas y los objetivos de la OIT, aunque también deben servir a los intereses de sus propios Miembros. El Grupo refrenda el proyecto de decisión.
- 379.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* agradece el informe a la Oficina y reitera la adhesión de su Grupo al principio del diálogo social. En el informe no se destacan lo suficiente los muchos obstáculos, en particular la falta de respeto por la libertad sindical, que impiden el diálogo social o coartan la eficacia de los mecanismos existentes. Si bien toma nota de los progresos realizados mediante campañas destinadas a promover la ratificación de las normas internacionales del trabajo, el Grupo reitera la necesidad de lograr la ratificación universal de todos los convenios fundamentales de la OIT, en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), pues son los principales impulsores del trabajo decente y los pilares del diálogo social. En lo referente a la creación y al cruce de conocimientos, la publicación de diversos documentos y herramientas sobre diálogo social y la constitución de varias bases de datos ayudarán a la OIT a seguir siendo la autoridad de referencia en el ámbito de las relaciones entre empleadores y trabajadores. La oradora destaca el vivo interés de su Grupo por las actividades de investigación y por la reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo, que deberían representar una parte esencial del curso dado por la Oficina a la discusión de la Conferencia sobre las cadenas mundiales de suministro.
- 380.** Pese a los esfuerzos de la Oficina por desarrollar la capacidad institucional de los mandantes de la OIT para participar en el diálogo social, todavía no se recaba lo suficiente la intervención de los interlocutores sociales en la concepción de las políticas sectoriales. Sin perjuicio de la función que la Oficina cumple para ayudar a los mandantes griegos a consensuar una política de ajuste estructural, el rigor de las medidas impuestas por la troika, especialmente aquéllas encaminadas a desalentar el diálogo social, resulta problemático. La oradora solicita información sobre la realidad actual del diálogo social en Grecia. La Oficina debe ofrecer una respuesta más categórica a los programas de austeridad impuestos por las instituciones financieras que vulneran derechos fundamentales o son contrarios a los valores medulares de la OIT. Considerando que alrededor de un 20 por ciento de los Estados Miembros de la OIT carecen de mecanismos tripartitos de diálogo social de ámbito nacional y que los dispositivos existentes no siempre resultan eficaces, debería instaurarse un programa que permita crear instituciones nuevas y fortalecer el potencial de las que ya

existen. También convendría celebrar reuniones periódicas para que los dirigentes de dichas instituciones de diálogo social puedan compartir experiencias e información. Además de los estudios académicos ya dedicados al diálogo social, convendría realizar un análisis crítico para determinar la eficacia real de las instituciones tripartitas. El diálogo social y el tripartismo deben estar presentes en los ámbitos nacional, sectorial y local, amén de servir de punto de arranque al desarrollo de las relaciones entre empleadores y trabajadores.

- 381.** En el programa de la Oficina encaminado a desarrollar la capacidad de los mandantes de la OIT convendría otorgar la debida prioridad a la negociación colectiva en cuanto forma importante de diálogo social, especialmente en el plano sectorial, así como a la ampliación de los convenios colectivos de suerte que también se apliquen a los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo. La Oficina debe poner más empeño en promover la negociación colectiva a escala nacional, incluso mediante la prestación de apoyo técnico a los mandantes. Además, debería prestar más atención a la negociación colectiva y al diálogo social en el contexto de las empresas multinacionales. Considerando que la revisión de la legislación laboral suele redundar en una erosión de la negociación colectiva y en una degradación de las condiciones de trabajo, la Oficina debería prestar mayor apoyo a las organizaciones sindicales a fin de que los trabajadores estén mejor preparados para afrontar las dificultades derivadas de esas reformas.
- 382.** La OIT también debería propugnar enérgicamente la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y velar por el tripartismo a nivel nacional y mundial. Si bien el Grupo celebra la contribución de la Oficina a la Cumbre del G-20, alberga cierto temor a las consecuencias que pueda entrañar la intervención de las instituciones financieras mundiales. Cuando la Oficina decida establecer alianzas con organizaciones multilaterales, debería cerciorarse de que todas respetan los principios del trabajo decente y del tripartismo. La Oficina debería forjar alianzas con la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Africana.
- 383.** La Oficina debería llevar a cabo más campañas de sensibilización respecto a la importancia que reviste el diálogo social y dar más amplia difusión a las conclusiones de sus estudios y a los beneficios que aporta el diálogo social para el progreso social y económico y la estabilidad. Convendría valorar regularmente los progresos registrados en la promoción del diálogo social. Los esfuerzos de la Oficina por desarrollar la capacidad institucional de los mandantes debe seguir centrada en el fomento de la negociación colectiva, en particular la negociación sectorial y la ampliación de los convenios colectivos. Es apremiante que se refuercen los mecanismos nacionales de diálogo social y que se afronten los problemas. El Grupo de los Trabajadores otorga suma importancia al diálogo social destinado a garantizar el acceso de los migrantes al trabajo decente, especialmente en los Estados árabes. Tomando nota de que la promoción de la igualdad de género en el diálogo social sigue siendo un reto para la Organización, la oradora solicita que ésta adopte las medidas adecuadas para que se cumpla ese principio, tanto más cuanto que, en el mundo de hoy, las mujeres están menos presentes que los hombres en las estructuras tripartitas de diálogo social. El Grupo refrenda el proyecto de decisión.
- 384.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Malí encomia la estrategia utilizada por la Oficina y los consiguientes resultados. Anima a la Oficina a que intensifique sus estudios sobre el diálogo social, sobre la negociación colectiva, así como sobre la prevención y resolución de los conflictos laborales, y a que elabore herramientas y bases de datos para consolidar los servicios técnicos y de asesoramiento que presta a los mandantes. Le ruega sin embargo que en este empeño tenga presentes las necesidades de las distintas regiones. A ese respecto, la Oficina debería dar amplia difusión a esas herramientas; animar a los mandantes a que utilicen la base de datos sobre las instituciones nacionales de diálogo social; tomar medidas para extender la práctica del diálogo social al sector de la tecnología de la información y de la comunicación, a los empleos verdes y al sector informal; desarrollar la capacidad de los mandantes de la OIT para afrontar mediante el diálogo social

las consecuencias de las reformas de la legislación laboral, y consolidar el potencial de las instituciones nacionales de diálogo social para que puedan participar activamente en la formulación de las políticas. El Grupo aprecia los esfuerzos de la Oficina por consolidar las alianzas con instituciones externas y su contribución a la Cumbre del G-20. Alienta a la Oficina a que mantenga y fortalezca la articulación entre el plan de acción, por una parte, y los resultados programáticos del programa y presupuesto, por otra. El Grupo aprecia la iniciativa del Gobierno de Argelia de financiar un programa destinado a robustecer el potencial de los países de África en la práctica del diálogo social y del tripartismo. El Grupo refrenda el proyecto de decisión.

- 385.** *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos declara que se suman a su declaración Turquía, Serbia, Noruega, República de Moldova y Georgia. Los Estados miembros de la UE están imprimiendo un impulso renovado al diálogo social, lo cual debería fortalecer la participación de los interlocutores sociales en la formulación de las políticas de la UE e incrementar el protagonismo del diálogo social y de los interlocutores sociales en las políticas y reformas nacionales. Se prestará especial atención al desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales a escala nacional. La UE aplaude los esfuerzos descritos en los párrafos 8 y 9 del informe. Las bases de datos mencionadas en el párrafo 12 resultarán ser una fuente de información inestimable tanto para las instancias responsables de formular políticas como para los legisladores y los interlocutores sociales. La iniciativa para el centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo ayudará a consolidar la posición de esta última como centro de excelencia en el área del diálogo social.
- 386.** El orador toma nota con satisfacción de que, gracias a los servicios de asesoramiento técnico de la Oficina, más de 20 países han tomado medidas a escala nacional para crear o fortalecer los marcos institucionales en aras del diálogo social y de la adopción de acuerdos tripartitos. También es de agradecer la elaboración de «indicadores de diálogo social» en cumplimiento de la estrategia de la Oficina destinada a integrar el diálogo social en los resultados del programa y presupuesto. La alianza de la OIT con organizaciones externas seguirá siendo importante para que el diálogo social se reconozca en mayor medida como instrumento esencial para paliar la desigualdad y lograr un crecimiento incluyente en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El hecho de que en muchos lugares no se garantice todavía el ejercicio de la libertad sindical ni del derecho de negociación colectiva no hace más que evidenciar la necesidad de poner más empeño en lograr la ratificación universal de los convenios fundamentales de la OIT. Además, la Oficina debe seguir promoviendo la igualdad de género en el diálogo social. El orador respalda el proyecto de decisión.
- 387.** *Un representante del Gobierno del Pakistán* declara que su país acogerá, en mayo de 2016, la Conferencia Asiática sobre el Salario Vital, que se centrará en los sectores textil y del vestido. Versará principalmente sobre la utilización del diálogo social tripartito para instituir salarios vitales en dichos sectores. En ella participarán ocho países de la región productores de textiles y prendas de vestir, además de compradores internacionales, ONG y entidades académicas.
- 388.** *Un representante del Gobierno de la Argentina* declara que el informe muestra claramente que la Oficina ha hecho mucho por promover y garantizar la eficacia del diálogo social en los Estados Miembros y por asegurar la participación de los actores sociales en la concepción y ejecución de las políticas sociales y económicas. La Argentina ha utilizado, en cooperación con la OIT, el diálogo social en los procesos de decisión y para lograr consenso en las políticas en las cuatro áreas del Programa de Trabajo Decente. Los representantes del Gobierno se reúnen con los actores sociales para debatir las nuevas políticas implementadas. El orador respalda el proyecto de decisión.

- 389.** *Un representante del Gobierno de Indonesia* declara que su Gobierno se ha comprometido a seguir fortaleciendo el diálogo social tripartito bajo los auspicios de la agencia nacional de cooperación tripartita y mediante la institución de varios consejos nacionales y regionales sobre cuestiones como los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo y la productividad, y también mediante actividades de formación sobre el diálogo social.
- 390.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* aprecia la utilidad de la información comparada que en el informe se presenta sobre diversas vertientes del diálogo social. En su país, el acuerdo tripartito de carácter general que se concierta cada tres años incluye una sección especialmente dedicada a las cuestiones salariales y permite fundamentar la negociación colectiva en distintos planos. A escala empresarial, más del 50 por ciento de los trabajadores están sindicados y los convenios colectivos concluidos no se aplican sólo a los trabajadores sindicados sino también a los que no lo están, de forma que la cuota de trabajadores amparados por esos convenios es aun superior a la que se indica en las estadísticas. La adopción de las leyes laborales debe venir precedida, por imperativo legal, de consultas con los interlocutores sociales. La Federación de Rusia no cesa de mejorar su legislación, como lo evidencia su historial de ratificaciones en los seis últimos años, que incluye la ratificación del Convenio núm. 144. El orador respalda el proyecto de decisión.
- 391.** *Un representante del Gobierno de la India* declara que la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT por los Estados Miembros es la fórmula más eficaz para promover el diálogo social y que las oficinas regionales y de país de la OIT deberían tener mayor protagonismo en este proceso, especialmente para informar de los obstáculos que en cada país impiden la ratificación. La Organización debería estudiar los convenios menos ratificados para enmendar o retirar de ellos los artículos o cláusulas que disuadan a los Estados Miembros de suscribirlos. Además, la Oficina debería seguir fortaleciendo la capacidad de los actores sociales para participar activamente en los procesos de diálogo social y debería prestar asistencia a los Estados Miembros que deseen reproducir el modelo de formación sobre diálogo social que imparte el Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín). La India se ha dotado de varios mecanismos tripartitos de diálogo social y está adaptando su legislación en consecuencia, con la ayuda de la Oficina. El orador refrenda el proyecto de decisión.
- 392.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que todos los convenios fundamentales deben ser ratificados y que no se debe tolerar la menor flexibilidad en este sentido.
- 393.** *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Gobernanza y Tripartismo) declara que todas las actividades de la OIT se centran en los interlocutores sociales, en cuanto protagonistas del diálogo social. Al aplicar el plan de acción, la Oficina adapta su respuesta a los contextos nacionales, según se desprende de los muchos ejemplos de buenas prácticas señalados en el informe. Las dificultades experimentadas en la aplicación del plan se señalan en los párrafos 39 a 42. En el informe también se alude a limitaciones exógenas, como los cambios políticos y económicos, que pueden retrasar el logro de los resultados esperados. El representante del Director General agradece las observaciones de los oradores y sus orientaciones, que ayudarán a la Oficina a mejorar la aplicación del plan de acción.

Decisión

- 394.** *El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración sus orientaciones durante la aplicación del plan de acción sobre diálogo social.*

(Documento GB.326/POL/4, párrafo 45.)

Quinto punto del orden del día

Examen y posible revisión de los formatos y del Reglamento para las reuniones

(documento GB.326/POL/5)

- 395.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que, si bien las consultas oficiosas mantenidas entre los mandantes en julio de 2015 resultaron útiles, convendría celebrar más consultas antes de proceder a una revisión de los formatos y del Reglamento de las reuniones. No es posible modificar el Reglamento de las reuniones sectoriales sin haber examinado y aplicado las demás propuestas derivadas de esas consultas oficiosas. El Grupo es partidario de que se apliquen las modalidades indicadas en el párrafo 6 y de que se celebren más consultas oficiosas, pero considera que el momento oportuno para proceder a esa revisión debería consensuarse con los mandantes. Convendría adoptar pautas no sólo para las reuniones sectoriales y los foros de diálogo social, sino para todos los tipos de reuniones, ya se celebren en la sede o en las oficinas exteriores, a fin de aportar mayor claridad y coherencia entre los diversos sectores, departamentos y oficinas regionales. Consenso no es sinónimo de unanimidad, por lo que en las actas de las reuniones deberían seguir reflejándose las opiniones minoritarias. En lo relativo a la rúbrica del anexo titulada «Resultados», todas las reuniones deberían apuntar a un resultado concreto y los mandantes comprometerse a buscar el consenso. En cuanto a la rúbrica titulada «Índole y extensión de los documentos preparados para las reuniones», la oradora insiste en la importancia de esos documentos, en particular de aquellos en los que se transmite información que propicia el debate y que proporcionan datos y estadísticas. Asimismo, sirven de referencia para el futuro y contribuyen a dar visibilidad a la OIT. Respecto de la rúbrica titulada «Composición», los tres Grupos deberían estar representados en pie de igualdad. Las cuestiones con trascendencia en toda la Organización, como la elaboración de repertorios de recomendaciones prácticas, deberían debatirse y resolverse en reuniones celebradas en la sede de la OIT, mientras que las reuniones de capacitación y aquéllas especialmente dedicadas a la aplicación de decisiones colectivas podrían mantenerse en las regiones, con el asentimiento de los mandantes. En la rúbrica titulada «Observadores» convendría aclarar y confirmar la práctica establecida que consiste en autorizar a la secretaría del Grupo de los Empleadores y a la del Grupo de los Trabajadores a tomar la palabra en las reuniones. Finalmente, en relación con la rúbrica titulada «Constitución de un órgano auxiliar (grupo de trabajo sobre las resoluciones)», se debería poder recurrir también a dichos órganos en las reuniones de expertos. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión, aunque todos los aspectos del examen de SECTOR deberán haberse concluido antes de poder debatir en el Consejo de Administración la revisión del formato y del reglamento de las reuniones.
- 396.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* declara que su Grupo respalda las propuestas. Se precisan dos series de reglamentaciones: una para las reuniones de expertos y otra para las reuniones técnicas y sectoriales, según se indica en el párrafo 10 del informe. La segunda debería constar de una sección dedicada a las reuniones tripartitas de carácter tradicional, en las que se negocian conclusiones, y otra a los foros de diálogo mundial, cada una con su respectiva terminología. Una vez que los órganos consultivos hayan recomendado un tema para que lo examine el Consejo de Administración, la índole de la reunión correspondiente debería ser determinada por este último, por su Mesa o por un órgano consultivo.
- 397.** Interesa un diálogo abierto aunque no siempre desemboque en un consenso. Ahora bien, los foros de diálogo mundial se han convertido con el tiempo en reuniones tripartitas de carácter tradicional, en la medida en que sus participantes terminan negociando los detalles del documento final, lo cual resulta problemático porque estas reuniones son más breves y

cuentan con menos participantes. Por ello, los foros de diálogo mundial han perdido gran parte del valor que los singularizaba y deberían dejar de celebrarse.

- 398.** Respecto al párrafo 11 en particular, el orador reconoce que, con frecuencia, los observadores gubernamentales desean participar en las reuniones de expertos. Sin embargo, esta participación dilata los debates. Acaso convenga rogar a los observadores que manifiesten sus preocupaciones tan sólo en sus reuniones de Grupo, como lo hacen los empleadores. En lo referente a la rúbrica del cuadro dedicada a las secretarías de los Grupos, el orador destaca que éstas cumplen una función esencial en la planificación de las reuniones, amén de ser fuentes importantes de conocimientos y experiencia. Considerando que el ritmo de los debates no siempre les permite preparar a su Grupo en tiempo real, se les debe brindar la oportunidad de intervenir sobre cuestiones de procedimiento, política o práctica, aunque no la de expresarse sobre cuestiones sustantivas. Cabría, por ejemplo, inscribir a sus miembros en calidad de consejeros técnicos, de suerte que se les aplicaría el párrafo 1 del artículo 9 del Reglamento.
- 399.** *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Malí declara que se necesitan reglas aplicables a las reuniones de expertos y a los foros de diálogo mundial. Su grupo apoya las propuestas presentadas en el párrafo 6 del informe e invita a la Oficina a que tome en consideración las recomendaciones formuladas durante las consultas oficiosas y a que vele por que en la nueva reglamentación se establezca una distinción entre las reuniones de expertos y las reuniones técnicas. El grupo refrenda el proyecto de decisión.
- 400.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de Noruega declara que en el informe no se tratan varias cuestiones que sí se debatieron durante las consultas oficiosas y se destacaron en la evaluación independiente de la estrategia de la OIT relativa al trabajo decente en cada sector. Se precisa un método más coherente y ambicioso para armonizar mejor las actividades sectoriales con la estrategia general de la Organización; para mejorar la toma de decisiones en lo que respecta al programa de actividades sectoriales y evitar una gobernanza dual, y para incrementar el valor añadido de esas actividades en beneficio de todos los mandantes, incluidos los gobiernos. En 2012, la Oficina declaró que proyectaba someter a examen del Consejo de Administración una serie de propuestas sobre el curso dado a las recomendaciones derivadas de la evaluación independiente. La complejidad del anexo ilustra la necesidad de replantear las distintas modalidades de reuniones y de aclarar el mandato y los métodos de trabajo correspondientes a cada formato. Considerando que muchos representantes gubernamentales que participan en las reuniones sectoriales tienen, en el mejor de los casos, poca experiencia con la OIT, quizás unas reglas más claras permitan acelerar las labores, sobre todo al inicio de las reuniones, y obtener de los participantes una intervención valiosa. Durante las consultas oficiosas se indicó la posibilidad de reducir el número de formatos existente. El grupo de los PIEM habría agradecido propuestas más concretas de la Oficina sobre estos particulares. El proyecto de decisión no resulta claro. El grupo de los PIEM sugiere que se sustituyan las palabras «en una reunión futura» por «en la 329.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2017)». También solicita a la Oficina que presente al Consejo de Administración, en su 328.ª reunión, un documento para debate sobre la aplicación de las recomendaciones derivadas de la evaluación independiente de 2012 y sobre el estado del actual examen de SECTOR. Cabría obtener sinergias entre el debate preliminar sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para el período 2018-2019 y la preparación del programa de reuniones sectoriales por los órganos consultivos.
- 401.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México sugiere que se conciba un reglamento general con reglas claras y aplicables a todas las reuniones tripartitas, y que se establezcan igualmente las especificaciones necesarias que diferencien las reuniones sectoriales técnicas, las reuniones de expertos y los foros de diálogo mundial. El producto de las reuniones tripartitas debería ser, por regla general, fruto de un consenso. Respecto a las

reuniones para las que se haya determinado un número específico de participantes, la Oficina debería tener en cuenta la posición reiterada de su grupo según la cual los gobiernos invitados deberían ser previamente considerados con los coordinadores regionales y seleccionados siempre conforme al principio de equilibrio en la representación de las regiones geográficas. Convendría que los observadores deseosos de asistir a las reuniones puedan participar en ellas, tomar la palabra y tener acceso a los correspondientes documentos de trabajo con la debida anticipación, aunque su posición no incida en el producto final de la reunión, plasmado en un documento consensuado. Con referencia a la propuesta presentada en el párrafo 6, convendría invitar a los mandantes a contribuir con observaciones directamente por vía electrónica, por ejemplo a través de una página de Internet de la OIT o de un blog que se cree a tal efecto, y no sólo por conducto de sendos grupos o coordinadores regionales. A los fines del proyecto de reglamento que en su momento deberá someterse a examen, deberían tenerse en cuenta los debates tripartitos mencionados en las notas de pie de página del informe. El GRULAC apoya el proyecto de decisión con la propuesta de enmienda presentada por el grupo de los PIEM.

402. *El portavoz del Grupo de los Empleadores respalda el proyecto de enmienda propuesto por el grupo de los PIEM.*

403. *Una representante del Director General (Directora, Departamento de Políticas Sectoriales) declara que se ha cumplido la mayoría de las 11 recomendaciones derivadas de la evaluación independiente realizada en 2012 sobre la estrategia de la OIT relativa al trabajo decente por sectores, según se informó al Consejo de Administración. Las contadas recomendaciones que todavía están por cumplir han sido objeto de consideración en el contexto del examen de SECTOR, y ello en relación con dos temas: la llamada estructura de «doble gobernanza» y la adecuación de las actividades sectoriales a principales prioridades de la Organización. El examen incluye también un tercer tema, relativo a los formatos y a la reglamentación aplicables a las reuniones, que no entraron en el ámbito de la evaluación de 2012. El examen, propiamente dicho, ha incluido reuniones entre el Director General y cada uno de los Grupos, además de consultas oficiosas de carácter tripartito. Los asuntos vinculados al primer tema se debaten y evacuan ya sin necesidad de autorizaciones formales. Respecto al segundo tema, referente a la adecuación de las actividades sectoriales a las principales prioridades de la Organización, el Director General ha solicitado al Equipo de Dirección que debata y estudie las recomendaciones de los mandantes tripartitos, que incluyen la publicación de pautas, aplicables en toda la Oficina, para fortalecer las sinergias y la colaboración internas e instituir marcos de responsabilidad conjunta en aras de la aplicación y el seguimiento de las conclusiones y recomendaciones de las reuniones sectoriales, y del eficaz aprovechamiento de las herramientas, las pautas y los enfoques sectoriales. El tercer tema, relativo a las reuniones tripartitas, se examina en el documento, donde se reflejan las pautas de orientación derivadas de las consultas oficiosas y la solicitud del grupo de selección de que se simplifique y armonice el marco de las reuniones tripartitas. La Oficina elaborará una propuesta con miras a la revisión de los formatos y de la reglamentación de las reuniones y organizará consultas oficiosas. La Oficina también está preparada para presentar al Consejo de Administración, en la 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016), un documento sobre la aplicación de las recomendaciones derivadas de la evaluación independiente de 2012, así como sobre el estado actual del examen relativo al Departamento de Políticas Sectoriales.*

Decisión

404. *El Consejo de Administración aprobó las modalidades enunciadas en el párrafo 6 del documento GB.326/POL/5 y solicitó al Director General que preparara, con base en las pautas de orientación derivadas de la discusión, una versión revisada del Reglamento para las reuniones, con miras a su examen en la 329.^a reunión (marzo de 2017) del Consejo de Administración.*

(Documento GB.326/POL/5, párrafo 14, conforme lo enmendó el Consejo de Administración.)

Sexto punto del orden del día

Reuniones sectoriales celebradas en 2015 y actividades sectoriales propuestas para 2016-2017 (documento GB.326/POL/6)

405. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* refrenda el proyecto de decisión.
406. *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* da las gracias a la Oficina por las reuniones celebradas y considera importante garantizar el seguimiento de los puntos de consenso, de las conclusiones y de las medidas derivadas de las reuniones, además de promover las Pautas relativas al Estado del pabellón para la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). Resalta la necesidad de que se fomente activamente la ratificación de dicho Convenio con miras a su entrada en vigor y aplicación, pues es un instrumento importante para combatir el trabajo forzoso en el sector pesquero y la trata de personas. Resulta capital que en las actividades sectoriales intervengan las organizaciones sectoriales, además de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La oradora respalda el programa de reuniones propuesto para 2016-2017 y el proyecto de decisión.
407. *Hablando en nombre del grupo de África*, una representante del Gobierno de Malí suscribe las recomendaciones derivadas de las cuatro reuniones sectoriales que se celebraron en 2015. Se invita a la Oficina a que adopte las medidas necesarias en aras del cumplimiento de las recomendaciones resultantes de esos foros y reuniones. En lo relativo al Informe intermedio del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), se solicita a la Oficina que adopte las medidas necesarias para dar curso a las recomendaciones presentadas en él. La oradora respalda el programa de reuniones sectoriales propuesto para 2016-2017 y el proyecto de decisión.
408. *Un representante del Gobierno de México* declara que las cuestiones prioritarias de seguridad y salud examinadas en la Reunión sectorial tripartita sobre la seguridad y la salud en el sector del transporte por carretera orientará a los gobiernos en la elaboración de políticas y programas a escala nacional. Celebra que en la Reunión se adoptasen dos resoluciones que representan una herramienta fundamental para el trabajo de los mandantes. Particular interés revisten el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financiero, y la Reunión de expertos para adoptar pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable, programados para 2017. El orador respalda el proyecto de decisión.
409. *Una representante del Director General* (Directora, Departamento de Políticas Sectoriales) agradece a los oradores su apoyo y adhesión.

Decisión

410. *El Consejo de Administración:*
- a) *tomó nota de los informes de las cuatro reuniones mencionadas en la sección I del documento GB.326/POL/6 y del informe intermedio (documento*

CEART/INT/2016/1) del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART);

- b) autorizó al Director General a publicar las Pautas sobre la inspección por el Estado del pabellón de las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques pesqueros, que figuraban en el documento MEIWFC/2015/5;*
- c) autorizó al Director General a que comunicara los informes finales de la reunión sectorial y de los dos foros de diálogo mundial mencionados en la sección I del documento GB.326/POL/6 a los gobiernos, con la solicitud de que transmitieran esos informes a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, así como a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores y a otras organizaciones internacionales interesadas;*
- d) pidió al Director General que, al elaborar las propuestas de actividades futuras de la OIT, tuviera presentes las recomendaciones formuladas en las reuniones mencionadas en la sección I del documento GB.326/POL/6;*
- e) autorizó al Director General a que comunicara el informe intermedio del CEART, junto con toda observación formulada por el Consejo de Administración al respecto, a los gobiernos y organizaciones interesados, y los invitara a que adoptaran las medidas de seguimiento necesarias, según se recomendaba en ese informe, y*
- f) aprobó las propuestas que figuraban en el cuadro adjunto al documento GB.326/POL/6, relativas a las fechas, la duración, el título oficial, la finalidad y la composición de las reuniones en él enumeradas.*

(Documento GB.326/POL/6, párrafo 22.)

Segmento de Cooperación para el Desarrollo

Séptimo punto del orden del día

Alianzas de colaboración público-privadas: informe sobre los progresos realizados (documento GB.326/POL/7)

- 411.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores dice que el sector privado es crucial para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8, 9, 12 y 17. Es oportuno revisar los logros alcanzados por la OIT en relación con las alianzas de colaboración público-privadas, habida cuenta del objetivo 17 y de la Segunda Reunión de Alto Nivel de la Alianza Mundial de Cooperación Eficaz para el Desarrollo, que se celebrará en Nairobi en noviembre de 2016. El Grupo de los Empleadores acoge con agrado el crecimiento sostenido que han registrado las alianzas de colaboración público-privadas desde 2008 y el aumento de la proporción de los recursos extrapresupuestarios de la OIT que se asigna a dichas alianzas, así como el hecho de que el 53 por ciento de los fondos proceda de empresas privadas. Valora asimismo la ampliación de los ámbitos temáticos mediante, por ejemplo, actividades de cooperación no financiera como la creación de capacidad, el intercambio de información y la investigación. El Grupo celebra que el objetivo estratégico del empleo haya recibido el*

máximo apoyo de las empresas. La Oficina debería explorar formas de aprovechar la financiación de las alianzas de colaboración público-privadas para fortalecer las capacidades de los mandantes en coordinación con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). El Grupo de los Empleadores celebra especialmente el lugar cada vez más destacado que ocupan las alianzas de colaboración público-privadas en la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Estas alianzas se siguen desarrollando, por lo que la Oficina debería perfeccionarlas cada vez más, guiada por los principios y valores de la Organización, el Programa de Trabajo Decente, el tripartismo y la igualdad de género; debería crearse capacidad en las oficinas exteriores para colaborar con el sector privado en relación con estas alianzas. Las necesidades de los empleadores no se reflejan plenamente en los cinco programas de referencia. Se deberían mejorar las modalidades de colaboración con los empleadores, especialmente en el terreno, así como las funciones de representación, aprobación y examen; deben evitarse además las demoras indebidas. ACT/EMP y ACTRAV podrían desempeñar una función más relevante a este respecto. Es importante asegurarse de que, al informar sobre las alianzas de colaboración público-privadas, se respeten los principios y valores de la OIT. La definición de estas alianzas utilizada por la Organización es más amplia que la generalmente aceptada; la expresión debería restringirse a las alianzas con fundaciones privadas, financiadas por una empresa privada, y a acuerdos de colaboración mutuamente beneficiosos con empresas privadas, incluidas las contribuciones no monetarias del sector privado. Sin embargo, las alianzas de colaboración público-privadas son sólo una forma de interactuar con el sector privado; la Oficina debería adoptar un enfoque sistemático en sus relaciones con todas las empresas, no sólo con aquéllas que deseen establecer programas de cooperación para el desarrollo, y en la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Dado que, por motivos evidentes, las organizaciones de empleadores tienen un papel más importante que desempeñar en la aplicación de las alianzas de colaboración público-privadas en comparación con otros mandantes, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), ACT/EMP y tales organizaciones deberían ser los instrumentos lógicos por medio de los cuales la OIT establece relaciones de colaboración con las empresas. La estrategia de la OIT en materia de alianzas de colaboración público-privadas debería seguir un enfoque integrado y favorable a la iniciativa empresarial y, en la fase inicial de las alianzas, la Oficina debería buscar el apoyo de la OIE y de ACT/EMP, ya que estas poseen una extensa red de contactos de organizaciones de empleadores y empresas, saben qué socios son fiables y están al tanto de los puntos sensibles a nivel local. Es importante ganarse la confianza de la población local cuando se empiezan a aplicar alianzas de colaboración público-privadas relacionadas con temas que la afecten, y también disipar cualquier duda o temor que puedan tener las empresas antes de comenzar una alianza. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.

- 412.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que se debería poner más empeño para que todas las alianzas de colaboración público-privadas tomen en consideración los principios y valores de la OIT e incluyan de forma sistemática a los interlocutores sociales, al tiempo que tratan las cuestiones del diálogo social, las normas internacionales del trabajo, las relaciones laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. La aplicación y la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales debería examinarse con las empresas que deseen establecer alianzas con la OIT. En el contexto de las alianzas de colaboración público-privadas, la Oficina debe promover de forma activa todos los aspectos del trabajo decente, fortalecer el papel de los interlocutores sociales y garantizar su participación, mediante la puesta a punto de una metodología, junto con ACTRAV y ACT/EMP, consolidar los procedimientos de gobernanza interna relacionados con la selección de entidades privadas para las alianzas y fomentar una mejor participación de los mandantes para asegurarse de que las alianzas sean pertinentes y sostenibles. Hay que evitar la privatización de la cooperación para el desarrollo. Se debe seguir trabajando para recuperar el equilibrio de la cartera de alianzas de colaboración público-privadas, por objetivo estratégico y para mejorar su calidad. Las decisiones del Consejo de Administración*

relativas al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes en el ámbito de la cooperación para el desarrollo deben aplicarse juntamente con planes para fortalecer a los distintos mandantes y la dimensión bipartita, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. La Oficina debería seguir concibiendo medios para apoyar la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Se debe mejorar el proceso relacionado con la selección de asociados del sector privado basado en criterios de elegibilidad, y con los diferentes ámbitos de intervención, para lo que resultan cruciales las consultas internas con ACTRAV y ACT/EMP, así como con las secretarías de los dos Grupos. Se debería consultar a la secretaria del Grupo de los Trabajadores en cuanto a la pertinencia de todas las alianzas de colaboración público-privadas potenciales desde el punto de vista de las relaciones laborales y el respeto de los derechos fundamentales. En caso de que se vulneren los derechos sindicales en una entidad que desee asociarse con la OIT, no debería establecerse ninguna alianza de colaboración público-privada. Se debe examinar la pertinencia de la labor que vaya a realizarse con las entidades privadas e incorporar en tal labor las normas del trabajo. Tiene que haber un mejor intercambio de información con ACTRAV y ACT/EMP cuando se recibe una solicitud relativa a una alianza de colaboración público-privada a fin de que se puedan realizar las consultas necesarias con las secretarías respectivas de los grupos. Las alianzas de colaboración público-privadas deberían tener por objetivo mejorar las relaciones laborales en las empresas participantes. Será de gran utilidad compartir información sobre los procedimientos regionales y nacionales de aprobación de las alianzas de colaboración público-privadas. Habría que pensar en centralizar las solicitudes de alianzas de colaboración público-privadas. Se necesita más evaluación, transparencia y rendición de cuentas en relación con dichas alianzas. La inclusión de la OIT en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible puede brindar la oportunidad de reforzar el mandato y la acción de la Oficina en los planos nacional y multilateral. Con un enfoque más específico, diseñado para promover la participación de los interlocutores sociales, se podría facilitar la labor de la Oficina y la aplicación de la iniciativa relativa a las empresas y al mismo tiempo reforzar las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.

413. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de Italia dice que su grupo desearía que el próximo informe sobre los progresos realizados contara con una sección dedicada a las propuestas de mejora o las conclusiones. Las alianzas de colaboración público-privadas podrían ayudar a definir la función de la OIT en la gobernanza de las cadenas mundiales de suministro. El alto porcentaje de financiación de las alianzas de colaboración público-privadas que se destina a las normas internacionales del trabajo demuestra que estas alianzas integran el mandato principal de la OIT y se establecen respetando los derechos fundamentales en el trabajo. Se debe considerar una prioridad mantener la calidad de las alianzas en relación con los objetivos de la OIT. Las alianzas establecidas en el marco de los programas de referencia *Better Work* e IPEC+ (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) podrían extenderse a los otros tres programas de referencia. Se debería mejorar la formación del personal e intensificar la cooperación con el Centro de Turín. Los interlocutores sociales podrían ayudar a definir posibles alianzas de colaboración público-privadas. Se debería acelerar el proceso interno de aprobación y examen. La información sobre la difusión de las enseñanzas extraídas del programa *Better Work* y la Plataforma sobre el trabajo infantil será de gran utilidad. Debería proseguir el seguimiento estratégico de estas alianzas. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión, desearía saber cuándo se aplicará el punto *b)* y agradecería que se aclararan las repercusiones financieras de la estrategia perfeccionada para las alianzas de colaboración público-privadas.

414. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania dice que se debe reforzar la colaboración entre la Oficina y el sector privado. Se debería tomar en consideración la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo como un asunto

prioritario. El grupo de África acoge con satisfacción las medidas mencionadas en el documento con respecto a la aplicación de la estrategia perfeccionada para las alianzas de colaboración público-privadas. Es crucial contar con políticas públicas y privadas sólidas y con marcos institucionales firmes para la coordinación y aplicación a nivel nacional. Los proyectos de alianzas de colaboración público-privadas de la Oficina deben diseñarse de forma que garanticen el mayor impacto, la sostenibilidad, la transparencia, la apropiación, la creación de capacidad de los interlocutores sociales y la planificación inclusiva que abarque la economía informal. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

- 415.** *Un representante del Gobierno de la India* dice que la participación de las alianzas de colaboración público-privadas en la financiación extrapresupuestaria no es muy conveniente desde el punto de vista de la transparencia y de una política presupuestaria sólida. Las cuestiones financieras no deben prevalecer sobre los valores fundamentales de la OIT. Apoya el proyecto de decisión y recomienda a la OIT que se oriente por el resultado de la evaluación independiente de las alianzas de colaboración público-privadas a la hora de aplicar la correspondiente estrategia.
- 416.** *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV)) dice que la labor de las alianzas de colaboración público-privadas se ha guiado sobre todo por la necesidad de movilizar recursos con el fin de avanzar en relación con el Programa de Trabajo Decente y las prioridades de los mandantes. La metodología utilizada con respecto a la toma de decisiones relacionadas con dichas alianzas, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, es de naturaleza tripartita. Las consultas con ACT/EMP, ACTRAV, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores son cruciales para conseguir un enfoque integrado con respecto al Programa de Trabajo Decente. Las enseñanzas extraídas del programa *Better Work* y la labor de quienes se ocupan de la cuestión del trabajo infantil demuestran que es posible seguir mejorando la participación tripartita y responder de forma más concreta a solicitudes específicas. Las empresas y los organismos privados pueden colaborar en ciertos sectores y regiones para adoptar medidas en relación con el trabajo infantil. Se realizó un buen trabajo sobre la estrategia perfeccionada para las alianzas de colaboración público-privadas gracias a un pequeño grupo, que logró hacer que las alianzas se convirtieran no sólo en el quinto contribuyente a la financiación extrapresupuestaria de la OIT, sino además en un espacio de convergencia real del tripartismo. Se necesitan recursos para mantener al equipo, impartir formación y reforzar los procesos de trabajo.
- 417.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que las alianzas de colaboración público-privadas sólo abordan puntos específicos que han sido acordados previamente por las partes interesadas y que, por esta razón, no todas las alianzas tratan la cuestión de la mejora de las relaciones laborales.
- 418.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que el trabajo decente es un conjunto y las relaciones laborales uno de sus elementos, que se ha de promover activamente.

Decisión

419. *El Consejo de Administración solicita a la Oficina que:*

- a) *continúe aplicando la estrategia perfeccionada para las alianzas de colaboración público-privadas, tomando en consideración las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración sobre las propuestas de mejora,*
y

- b) realice una evaluación independiente de las alianzas de colaboración público-privadas, su valor añadido y los modelos de intervención utilizados, de conformidad con el plan de trabajo establecido para las evaluaciones de la OIT.*

(Documento GB.326/POL/7, párrafo 36.)

Segmento de Empresas Multinacionales

Octavo punto del orden del día

Modalidades propuestas para el examen de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (documento GB.326/POL/8)

- 420.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores dice que su Grupo concede una gran importancia a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), que constituye un instrumento importante en el debate sobre la responsabilidad social de las empresas. El apoyo de los empleadores y de los medios empresariales a cualquier texto relacionado con el sector privado es crucial para garantizar la credibilidad y la efectividad; por lo tanto, toda actualización de la Declaración debe realizarse en estrecha cooperación con estos agentes. Su Grupo apoyaría una actualización del texto de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para incluir las referencias a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y a los textos y normas pertinentes de la OIT que se han adoptado desde la última actualización. Sin embargo, una revisión más exhaustiva es innecesaria. La oradora cuestiona la lógica subyacente según la cual habría que aumentar la adhesión a la Declaración, ya que el texto existente cuenta con el apoyo de los mandatos de la OIT de todo el mundo, y considera que la asistencia de los países en el terreno es la forma más eficaz de promover el instrumento.*
- 421.** Los empleadores alertan contra una revisión sustantiva y excesiva. En primer lugar, el capítulo sobre empleo y relaciones laborales contenido en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales se basa en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales; por lo tanto, cualquier examen de la Declaración que se aparte de las actuales Líneas Directrices de la OCDE tendría repercusiones para los Estados miembros de la OCDE y las empresas multinacionales que estén sujetas a dichas Líneas Directrices, y malograría la intención de que las Líneas Directrices operen de forma paralela a la Declaración. Además, cualquier medida destinada a examinar el procedimiento de interpretación de la Declaración podría entrar en contradicción con el proceso de los Puntos Nacionales de Contacto de las Líneas Directrices de la OCDE, que siguen contribuyendo de manera significativa a resolver conflictos laborales. La coherencia de las políticas a escala mundial es crucial. En segundo lugar, no es realista pensar que se podrá llevar a cabo un examen en profundidad de la Declaración y del procedimiento de interpretación en un año o con sólo dos reuniones de un grupo de trabajo especial tripartito. En tercer lugar, los recursos limitados de la OIT se aprovecharían de forma más eficaz si se destinaran a labores esenciales en el terreno, lo que demostraría la utilidad de la Declaración en la práctica. La oradora propone enmendar el proyecto de decisión de modo que se solicite a la Oficina que actualice la Declaración, en consulta con la Mesa del Consejo de Administración y sus representantes, que haga referencia a los Principios Rectores de las Naciones Unidas y a las

normas internacionales del trabajo pertinentes adoptadas recientemente, y que presente el texto propuesto para su adopción por el Consejo de Administración en marzo de 2017.

- 422.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que apoya un examen integral y una revisión de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para que ésta incorpore las normas internacionales pertinentes y conserve su importancia. La OIT desempeña una función de liderazgo a la hora de establecer normas y directrices y, como única Organización que opera sobre una base tripartita, es la que mejor puede definir las responsabilidades de las empresas multinacionales. La OIT aumentará su credibilidad si logra que los gobiernos creen los marcos jurídicos adecuados y que los interlocutores sociales reciban apoyo en sus esfuerzos encaminados a aplicar la Declaración, con inclusión del procedimiento de interpretación. La discusión general sobre las cadenas mundiales de suministro que tendrá lugar en la reunión de 2016 de la Conferencia Internacional del Trabajo podría servir de base para el examen.
- 423.** El Grupo de los Trabajadores afirma que un examen es oportuno y necesario, dada la evolución del mundo del trabajo en su conjunto; apoya los objetivos del examen y prefiere la opción 3, pues considera que es la propuesta más exhaustiva sobre el alcance de dicho examen. Apoya el párrafo 9 del documento. El examen debería incluir todas las normas internacionales del trabajo pertinentes adoptadas desde la revisión de 2006, como la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm.198), el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, el Pacto Mundial para el Empleo, las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* y las conclusiones de la discusión general sobre las cadenas mundiales de suministro. Además, la Declaración revisada debería abarcar una extensa política salarial que ponga de relieve la responsabilidad de los gobiernos de ofrecer protección social y protección de la maternidad, trabajo decente y salarios mínimos vitales. Además, la Declaración revisada debería abordar los temas siguientes: medidas para intensificar el diálogo social entre las empresas multinacionales y los sindicatos en las cadenas de suministro, como medio para lograr el progreso económico y social con salarios mínimos vitales; actualización de los motivos de discriminación que ha de ser objeto de prohibición; los resultados de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo; una mejor inspección del trabajo y transparencia con la publicación de resultados de inspección y mecanismos de recurso y tribunales eficaces; acceso de los inspectores del trabajo a los lugares de trabajo y suministro de información precisa a través de la participación de los trabajadores y sus representantes; declaración de los lugares de trabajo en la cadena de suministro; el empleo de trabajadores migrantes en las empresas multinacionales y sus cadenas de suministro, y la incorporación de las normas de la OIT relativas a la migración en las políticas en materia de migraciones; y la eliminación del trabajo forzoso. También debería hacer referencia a los Principios Rectores de las Naciones Unidas y a los mecanismos eficaces de reclamación que se describen en ellos, sobre la base de los ocho criterios de eficacia, y proporcionar orientaciones sobre cómo aplicar los Principios Rectores a nivel nacional. La Declaración debería incluir el principio de la debida diligencia para asegurarse de que las empresas asuman la obligación de rendir cuentas e incorporen los derechos humanos en sus evaluaciones de riesgos. Además, el servicio de asistencia de la OIT para empresas debería desarrollarse como una fuente de conocimientos y un centro de excelencia sobre buenas prácticas, sobre mecanismos de tramitación de quejas, mediación y otros mecanismos de solución de conflictos. Por último, se debería sustituir el actual mecanismo de interpretación de la Declaración por un mecanismo de seguimiento mucho más sólido, que contuviera por lo menos una versión mejorada del mecanismo de diálogo voluntario y confidencial entre empresas y sindicatos para la resolución de conflictos.
- 424.** En cuanto al proceso de examen, la experiencia ha demostrado la eficacia de los grupos de trabajo especiales y tripartitos. También convendría invitar a las organizaciones sindicales internacionales para que participen en el examen. En lo referido al calendario, los Trabajadores prefieren que el examen se efectúe en el año 2017 porque coincide con el

40.º aniversario de la adopción de la Declaración; reconocen que es un objetivo ambicioso, pero consideran que el proceso podría agilizarse si la comunicación se realiza a través de medios electrónicos en los períodos entre reuniones. Habida cuenta de la importancia de la Declaración y del carácter ambicioso de tal calendario, la Oficina debería poner a disposición los recursos necesarios para el examen. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión inicial.

425. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía señala que durante la 13.ª Reunión Regional Africana los mandantes pusieron de manifiesto una serie de desafíos y oportunidades en relación con la promoción y la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y observaron que ésta no se había promovido de manera eficaz para alcanzar sus objetivos, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada país. Su grupo apoya los objetivos del examen y se muestra a favor de la opción 1 sobre el alcance. Asimismo, acoge con especial agrado la propuesta de considerar también los avances registrados fuera de la OIT, entre los que se deberían incluir los siguientes: los Principios Rectores de las Naciones Unidas, entre otros el principio de la debida diligencia; la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; y el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, y en particular su dimensión sobre el papel del sector privado. En lo referido al proceso, su grupo apoya la propuesta de formar un grupo de trabajo especial tripartito, lo cual permitiría obtener una representación geográfica equilibrada y la adhesión de los mandantes al proceso de examen. Entre los representantes de otras organizaciones internacionales que se inviten a participar en el proceso de examen habría que incluir al presidente del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas y al presidente del Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. Sin embargo, la participación de representantes exteriores debería limitarse a las discusiones informativas; la Oficina debería examinar diversos mecanismos que les permitan expresar sus opiniones. En cuanto al calendario, apoya el año 2018, de conformidad con la decisión previa del Consejo de Administración relativa al examen de la estrategia de aplicación. El orador está de acuerdo con las fórmulas de financiación alternativa propuestas. En el entendido de que sus propuestas serán tomadas en consideración, el grupo de África apoya el proyecto de decisión.

426. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Países Bajos considera que es oportuno examinar, actualizar y posiblemente revisar la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Las conclusiones de la discusión sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro que tendrá lugar en la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo pueden ser útiles a tal efecto. Su grupo apoya los objetivos del examen. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada debería complementar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Para asegurar que se establezcan sinergias entre los distintos instrumentos pertinentes, las demás organizaciones internacionales deberían participar en el examen. En cuanto al alcance de dicho examen, el grupo de los PIEM apoya la opción 2, que comprende el texto y el procedimiento de interpretación; la estrategia de aplicación debería revisarse en su debido momento. Durante el período que dure el examen, sería sensato reducir las actividades de aplicación de las medidas destinadas a promover la Declaración y destinar al propio examen los fondos que así se ahorren. En cuanto al proceso, es importante asegurar una preparación adecuada, y la Oficina debería realizar propuestas concretas sobre cómo proceder, tomando como referencia la discusión del Consejo de Administración, así como sobre las posibles formas de reducir gastos. El acuerdo sobre la versión revisada de la Declaración debería alcanzarse idealmente en 2017. El grupo de los PIEM apoya el proyecto de decisión.

427. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México señala que este tema está enlazado con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la iniciativa de la OIT relativa al futuro del trabajo, la discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las cadenas mundiales de suministro y los programas de varios organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales que han desarrollado instrumentos para el mayor respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales fundamentales. Es el momento oportuno para actualizar la Declaración. Su grupo prefiere la opción 2 en relación con el alcance del examen y destaca la importancia de que se tome en cuenta el concepto de la debida diligencia. Apoya la opción 3 en cuanto al proceso, con el fin de garantizar la representatividad de los mandantes. El proceso debería completarse en el año 2017. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
428. *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos precisa que Georgia, Serbia y Turquía se asocian también a su intervención. Un examen de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, que ha sido promovida por la UE mediante diversas políticas, instrumentos y actividades de carácter interno y externo, podría ayudar a la OIT a responder mejor a las necesidades de las empresas multinacionales y de las pequeñas y medianas empresas que realizan actividades transfronterizas. Asimismo, debería tomar en consideración los avances registrados fuera de la OIT, en particular la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, para garantizar la coherencia entre las distintas políticas. La realización del examen podría brindar una oportunidad para reforzar la cooperación con otras organizaciones cuyas actividades contribuyan a impulsar la consecución de los objetivos de la Declaración. También debería tomar en consideración los resultados de la discusión sobre las cadenas mundiales de suministro que tendrá lugar en la reunión de 2016 de la Conferencia Internacional del Trabajo. En cuanto al calendario, el proceso debería completarse en 2017. En lo referido al alcance, prefiere la opción 2, que abarca el texto y el procedimiento de interpretación; aunque sería útil examinar la estrategia de aplicación, quizás se podría realizar después de que se haya examinado el texto y el procedimiento de interpretación. En relación con el proceso, la formación de un grupo de trabajo especial tripartito fortalecería la adhesión del Consejo de Administración a la Declaración y permitiría una discusión más pormenorizada.
429. *Una representante del Gobierno de Bélgica* dice que es necesario elaborar instrumentos adecuados para promover la justicia social, dado el aumento del número de empleos que dependen directamente de las empresas multinacionales. Reitera que el Gobierno de Bélgica siempre ha concedido una gran importancia a la Declaración y que, por ello, le brinda todo su apoyo y su disponibilidad para contribuir a la revisión del texto de la Declaración y del procedimiento de interpretación por un grupo de trabajo especial tripartito, con el fin de alcanzar los objetivos mencionados.
430. *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* dice que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales es una herramienta de la OIT para promover el respeto del trabajo decente en las empresas, así como las aportaciones que éstas pueden realizar en la materia. Sin embargo, ésta es sólo una de las muchas herramientas de las que dispone la OIT. Es crucial recordar que el mandato constitucional, la dilatada experiencia y los conocimientos técnicos de la OIT proporcionan la mejor base para su labor en este ámbito. Se debería estudiar cuidadosamente la forma en que la Organización podría aprovechar de la mejor manera sus recursos limitados para dicha labor. Una actualización de la Declaración debería conferirle un auténtico valor añadido. Para el éxito de este resultado serán de vital importancia una preparación detallada y la formulación de propuestas concretas. La oradora solicita a la Oficina que considere enfoques alternativos que puedan resultar menos costosos que las propuestas existentes.

- 431.** *Una representante del Gobierno de Alemania* destaca la importancia de la Declaración como único documento internacional que aborda la aplicación de normas sociales y laborales de una manera tan detallada. Por lo tanto, la Declaración merece un mayor respeto a nivel internacional. A tal efecto, convendría examinarla de forma exhaustiva para ajustarla a la evolución de la cuestión de la responsabilidad social de las empresas, y concretamente de las empresas multinacionales, en los planos nacional e internacional. En cuanto a los objetivos, la Declaración debería incluir una referencia a la responsabilidad de las empresas en las cadenas de suministro, a fin de que sea más coherente con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y con las Líneas Directrices de la OCDE, entre otros instrumentos. Para conseguir unas condiciones equitativas a nivel mundial, es importante fomentar la comprensión general a nivel internacional del concepto de la debida diligencia en las cadenas de suministro y de lo que puede esperarse de las empresas. En cuanto al alcance del examen, apoya la opción 2, que permitirá dilucidar si se necesita un procedimiento de interpretación, y, de ser así, la forma que éste debería adoptar. También apoya una revisión de la estrategia de aplicación en 2018, una vez que haya concluido la revisión de la Declaración y del procedimiento de interpretación. El examen debería realizarlo un grupo de trabajo especial tripartito que, de ser posible, debería completar su labor en 2017, en el entendido de que la calidad de su labor debería primar sobre la rapidez. Hay que tratar de que la adopción de la Declaración revisada tenga lugar en la reunión de 2017 de la Conferencia.
- 432.** *Una representante del Gobierno de la República de Corea* se muestra de acuerdo con el examen de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para mantenerla actualizada en relación con todos los cambios sociales y económicos que han ocurrido desde su adopción, en especial la globalización de la producción. El alcance del examen debería incluir la Declaración, el anexo y las adenda, así como el procedimiento de interpretación, que tal vez haya que remplazar por uno más práctico. El examen, que debería realizarlo un grupo de trabajo especial tripartito, debería concluir en 2017. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 433.** *Una representante del Gobierno de Italia* dice que la Declaración, con su estructura tripartita única, sigue siendo de suma importancia para las empresas, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y reafirma la función de liderazgo que debe asumir la OIT a la hora de proporcionar orientaciones sobre políticas relativas al mundo del trabajo. Una Declaración actualizada impulsaría el desarrollo económico y social, y beneficiaría a los interlocutores sociales y los gobiernos y a las pequeñas y medianas empresas. La oradora apoya la creación del grupo de trabajo especial tripartito y el calendario de 2017. En cuanto al alcance, apoya la opción 2; sin embargo, también hacen falta herramientas prácticas y sostenibles para aplicar los principios de las normas internacionales del trabajo, y es necesario hacer hincapié en el diálogo social y unas relaciones laborales más maduras. La adopción de la Declaración revisada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en lugar de un simple respaldo, daría a los mandantes tripartitos un sentimiento más sólido de adhesión a la Declaración.
- 434.** *Un representante del Gobierno de China* indica que Bangladesh, India, República Islámica del Irán, Japón y Pakistán también suscriben su intervención. El orador dice que las actividades de promoción de la Oficina han comenzado a aumentar la visibilidad y la comprensión de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Ésta debería actualizarse para potenciar su pertinencia en el mundo del trabajo actual y para promover el respeto del trabajo decente por parte de las empresas en los planos mundial, regional y nacional. La Oficina debería actualizar el texto, como se hizo en la última ocasión, una vez que haya concluido la discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente y las cadenas mundiales de suministro.
- 435.** *Un representante del Gobierno de Cuba* se refiere al Grupo de Trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, en el que su Gobierno está participando de forma activa. La elaboración de un instrumento jurídicamente vinculante tendría repercusiones en el disfrute de los derechos colectivos, incluidos los derechos laborales. Tras recordar que la Oficina

participó en la primera reunión de dicho Grupo de Trabajo, celebrada en 2015, invita a la Oficina a asistir a la segunda reunión, que se celebrará en octubre de 2016.

- 436.** *Un representante del Gobierno de la Argentina* dice que revisar la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, a la luz de lo planteado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, será un aporte central para los desafíos que presenta el siglo XXI, ya que esta Declaración destaca la función que desempeñan el diálogo social y el crecimiento inclusivo. Dicha revisión debería considerar las realidades actuales de la globalización y estar orientada al futuro, a fin de proporcionar a los países en desarrollo o emergentes una herramienta para fomentar la sostenibilidad de la responsabilidad social de las empresas y el trabajo decente. La mejor manera de dar cumplimiento a esos objetivos es la opción 3 en relación con el alcance del examen. Si no se realiza una revisión profunda de la Declaración, ésta quedará obsoleta. Para que la Declaración tenga una incidencia real, también debería revisarse la estrategia de aplicación.
- 437.** *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Empresas) hace notar que todos los oradores han destacado la importancia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y que ésta debería actualizarse para seguir siendo útil. Se deberían establecer vínculos con otros instrumentos internacionales pertinentes que se ajustan a la Declaración. Se ha reconocido la necesidad de promover la Declaración y de abordar esta cuestión de forma independiente. Ha habido consenso sobre la finalización del examen en marzo de 2017. La Oficina podrá seguramente proponer formas poco costosas de realizar el examen. Los objetivos fijados en el párrafo 9 pueden alcanzarse mediante una amplia consulta que permita determinar qué aspectos consideran importantes los mandantes.
- 438.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores*, hablando del alcance del examen, dice que lo propuesto por la Oficina en el marco de la opción 2 funcionaría satisfactoriamente, puesto que se refiere al procedimiento de interpretación, y aportaría coherencia a los distintos elementos. El siguiente paso sería estudiar la estrategia de aplicación. Acoge con satisfacción el amplio apoyo que han recibido la idea de formar un grupo de trabajo especial tripartito y el proceso de consultas que propone la Oficina. Los Trabajadores desean colaborar con la Oficina en la redacción de un proyecto que incluya muchas de las cuestiones que se plantearon en las discusiones del Consejo de Administración, antes de que el grupo de trabajo especial tripartito comience su labor. Se podría elaborar un proyecto a tiempo para la reunión de 2017 de la Conferencia Internacional del Trabajo, si la labor se centrara inicialmente en la interpretación; la estrategia de aplicación y el seguimiento deberían abordarse en 2018.
- 439.** *La portavoz del Grupo de los Empleadores* se muestra de acuerdo con las sugerencias aportadas por el grupo de los PIEM, la UE y varios Estados Miembros sobre el hecho de que la Declaración debería ser una herramienta práctica y de que debería utilizarse para aumentar la visibilidad de la OIT y servir como centro de conocimiento. Sería conveniente centrarse en los puntos comunes indicados por la Oficina para determinar el camino a seguir, puesto que hay varias cuestiones que se deberían reagrupar. Es necesario llegar a un consenso si se pretende que la Declaración refleje la adhesión de los mandantes y de los sectores a los que está destinada.

Decisión

440. El Consejo de Administración decidió:

- a) establecer un grupo de trabajo especial tripartito, integrado por ocho representantes del Grupo Gubernamental, cuatro representantes del Grupo de los Trabajadores y cuatro representantes del Grupo de los Empleadores, que se reuniría en dos ocasiones antes de marzo de 2017 para examinar el texto de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluidos el anexo y las adenda, así como*

el procedimiento de interpretación. Las recomendaciones del grupo de trabajo, que se adoptarán por consenso, se someterían para su posible adopción a la 329.ª reunión (marzo de 2017) del Consejo de Administración;

- b) pedir al Director General que se asegurara de que la Oficina proporcionaría todo el apoyo necesario a los mandantes;*
- c) aprobar la financiación de las reuniones del grupo de trabajo especial tripartito conforme a lo indicado en el párrafo 17 del documento GB.326/POL/8, teniendo debidamente en cuenta las posibilidades que hubiera de reducir los costos mediante una planificación meticulosa, y decidió asimismo que los gastos correspondientes se financiarían en primer término con cargo a los ahorros realizados en la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la Parte II, en el entendido de que, si ello resultara posteriormente imposible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio 2016-2017.*

(Documento GB.326/POL/8, párrafo 19, reformulado a luz de la discusión del Consejo de Administración.)

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Segmento de Cuestiones Jurídicas

Primer punto del orden del día

Seguimiento de la discusión sobre la protección de los empleadores y trabajadores que participan como delegados en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y de los miembros empleadores y trabajadores del Consejo de Administración frente a las autoridades del Estado del cual son nacionales o representantes (documento GB.326/LILS/1)

- 441.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que la resolución de 1970 y la enmienda de 2010 al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo no permiten subsanar plenamente la laguna de protección que resulta de la excepción prevista en la sección 17 del artículo V de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de los Organismos Especializados, de 1947. Ello se pone de manifiesto en las quejas presentadas al Comité de Libertad Sindical y en las comunicaciones en que el Grupo de los Trabajadores ha solicitado al Director General que intervenga para garantizar la seguridad de algunos delegados de los trabajadores en relación a las opiniones que han expresado en la Conferencia acerca de la situación de los derechos laborales en sus países respectivos. Esta ausencia de protección debe colmarse con carácter urgente. La protección de la libertad de expresión y acción de los delegados de los trabajadores y de los empleadores es un presupuesto esencial para el ejercicio efectivo del tripartismo. El orador hace notar que algunas organizaciones internacionales han enmendado sus anexos respectivos a la Convención de 1947 con el fin de extender la protección a otras categorías de personas y que el proceso de enmienda no es ni complicado ni excesivamente largo. Su Grupo está dispuesto a aceptar las limitaciones que se proponen en cuanto al ámbito de las nuevas inmunidades propuestas, excepto en lo relativo a la exclusión de las reuniones regionales de la OIT, que considera que deberían quedar incluidas habida cuenta de su importancia política. El orador indica que conoce y apoya el alcance de las inmunidades propuestas que se detallan en el párrafo 14. En espera de que se clarifique la cuestión de las reuniones regionales, su Grupo apoya el proyecto de decisión.
- 442.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que la protección prevista en el proyecto de resolución debería ampliarse a fin de incluir a los delegados o los consejeros de los empleadores y de los trabajadores que participan en las reuniones regionales de la OIT, habida cuenta de la gran importancia de dichas reuniones regionales y también para asegurar una mayor coherencia con la sección 13 del artículo V de la Convención de 1947. Por otra parte, al parecer no hay razones convincentes para establecer una inmunidad de jurisdicción con respecto a las palabras pronunciadas o los escritos difundidos por los delegados de los empleadores y los trabajadores en las reuniones regionales de la OIT que sea aplicable en jurisdicciones distintas de las de sus propios países. En lo que atañe a la formulación misma de las disposiciones propuestas, el orador señala que el nuevo apartado *d)* del párrafo 2, i) de la versión revisada del anexo I a la Convención de 1947 se refiere a la inviolabilidad de todos los papeles y documentos, y no sólo a los pasaportes o las autorizaciones de viaje,

mientras que las disposiciones del nuevo apartado c) del párrafo 2, i) se refieren a las restricciones de la libertad de movimiento. En el entendido de que se adoptará el cambio propuesto, el Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.

443. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Angola recuerda que en la 325.^a reunión del Consejo su grupo manifestó inquietud en cuanto a la pertinencia de las propuestas sometidas a examen y al hecho de que las inmunidades en cuestión se habían formulado tomando como modelos las inmunidades de que gozan los parlamentarios de algunos países. Si bien es cierto que en el proyecto de resolución se prevé la posibilidad de que la Conferencia o el Consejo de Administración suspendan las prerrogativas e inmunidades, el grupo de África sigue preocupado por la cuestión de quién asumirá la autoridad para decidir tal suspensión en situaciones en las que puedan plantearse discrepancias de interpretación a la hora de distinguir entre los actos ejecutados por las personas en el marco de sus funciones oficiales y los actos realizados a título personal, tanto más cuanto que las instituciones nacionales interesadas (el Parlamento y los ministerios de asuntos exteriores y del interior) podrían adoptar puntos de vista diferentes sobre el reconocimiento de dichas prerrogativas e inmunidades. Su grupo desea tener garantías de que las oficinas de la Organización en los países que han aceptado la revisión del anexo I no se transformen en santuarios para las personas que traten de evitar los procesos judiciales o su encarcelamiento por delitos de derecho común cometidos en otros países. El principio de la inviolabilidad no debería ser absoluto, no debería invocarse en los casos de flagrante delito y no debería servir para obstaculizar el desarrollo de los procedimientos jurídicos aplicables en tales casos. Los Estados Miembros deberían disponer de más tiempo para celebrar consultas sobre las nuevas propuestas preparadas por la Oficina. Para concluir, su grupo propone la siguiente enmienda al proyecto de decisión: «El Consejo de Administración toma nota de las propuestas presentadas por la Oficina y decide aplazar el examen del proyecto de decisión hasta la 329.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2017), a fin de disponer de tiempo para celebrar consultas tripartitas a nivel nacional.».
444. *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que la enmienda propuesta al anexo I de la Convención de 1947 tiene la ventaja de establecer una protección jurídicamente vinculante. Dicho esto, la eventual adopción del anexo I (revisado) por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) perdería importancia política si en el proceso de adopción se manifestara una oposición significativa; además, algunos Miembros de la OIT deberían emprender procedimientos de aprobación y aceptación prolongados y complejos, y el texto que se adoptara tendría en muchos casos una incidencia limitada en la situación de los delegados de los trabajadores y los empleadores. Hay incertidumbre en cuanto a la existencia de algún precedente de derecho internacional sobre el reconocimiento por un Estado de la inmunidad para sus propios nacionales que sea tan extensa como la que se prevé en el proyecto de resolución. Si bien es cierto que en el Protocolo núm. 7 sobre los privilegios y las inmunidades de la Unión Europea figuran disposiciones detalladas relativas a los miembros del Parlamento Europeo, los procedimientos relativos a la inmunidad y a su suspensión están regulados de forma pormenorizada en el Reglamento del Parlamento Europeo. La oradora solicita que se clarifique cuáles son los criterios y procedimientos previstos por la OIT en cuanto a la suspensión de la inmunidad. La Oficina debería examinar nuevamente las posibles repercusiones que tendría en el derecho internacional y en la legislación nacional la inmunidad de detención o arresto personal durante los viajes hacia o desde los lugares de las reuniones, y se deberían definir adecuadamente los procedimientos que habrán de aplicarse en cada eventualidad. La Oficina habrá de consultar a los demás Estados Miembros que no son miembros del Consejo de Administración a fin de permitirles examinar la cuestión antes de que ésta se someta a la Conferencia.
445. En lo que atañe al proyecto de resolución, el grupo de los PIEM propone los siguientes cambios: asignar al nuevo párrafo del anexo I a la Convención de 1947 el número 1 *bis*, en

vez del número 2; insertar la cláusula siguiente al final del subpárrafo introductorio i): «... de las siguientes prerrogativas e inmunidades, en el entendido de que no podrán invocar inmunidad las personas que sean sorprendidas en flagrante delito: ...»; en el apartado a), desplazar las palabras «durante el período de su mandato ante la Organización Internacional del Trabajo y con posterioridad al mismo,» e insertarlas inmediatamente después de la frase «inmunidad de jurisdicción» ubicada al comienzo del apartado; en el subpárrafo ii), suprimir las palabras «, a su juicio,», y añadir después de las palabras «impediría el curso de la justicia» una nueva frase: «, como, por ejemplo, cuando un representante de los empleadores o de los trabajadores haya cometido un delito»; y, en cada uno de los dos últimos párrafos, después de la palabra «apliquen», insertar la frase «— si el ordenamiento jurídico nacional lo permite —». De suscitar este proyecto un respaldo ampliamente mayoritario, los PIEM no bloquearán la consiguiente decisión consensuada en el Consejo de Administración. En caso de que se acepten las enmiendas que propone, el grupo de los PIEM no se opondrá al proyecto de resolución.

- 446.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno de México indica que su grupo reconoce la necesidad de respetar la libertad de palabra de los empleadores y los trabajadores que participan en las reuniones de la OIT y hace hincapié en la importancia del artículo 40 de la Constitución de la OIT y de la Resolución sobre la libertad de palabra de los delegados no gubernamentales en las reuniones de la OIT, adoptada por la CIT en su 54.^a reunión (1970). Dicho esto, la similitud entre las prerrogativas e inmunidades propuestas y las prerrogativas e inmunidades de los parlamentarios de los Estados Miembros es motivo de preocupación. Este tema no debería incluirse en el orden del día de la 105.^a reunión de la CIT, sino que debería tratarse en una reunión futura del Consejo de Administración. El GRULAC no apoya el proyecto de decisión previsto en el documento, ni tampoco la propuesta presentada por una representante del Gobierno de los Estados Unidos en nombre del grupo de los PIEM.
- 447.** *Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, una representante del Gobierno de la India indica que apoya la enmienda al proyecto de decisión propuesta por un representante del Gobierno de Angola en nombre del grupo de África.
- 448.** *Un representante del Gobierno de Zimbabwe* dice que los temas considerados están comprendidos principalmente en el ámbito de competencia de otras autoridades de gobierno y que, por consiguiente, es necesario celebrar otras consultas a nivel nacional. Con tal fin, las propuestas presentadas por la Oficina deberían comunicarse a todos los Estados Miembros, con inclusión de los que no están representados en el Consejo de Administración.
- 449.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores*, refiriéndose a la propuesta formulada por el grupo de África, cuestiona la necesidad de celebrar nuevas consultas, habida cuenta de que las bases de las propuestas se conocen desde hace tiempo. La protección de los delegados de los trabajadores y los empleadores que participan en las reuniones de la OIT tiene que organizarse con urgencia. Sin embargo, la propuesta del grupo de los PIEM es compleja y requiere de un análisis jurídico.
- 450.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que sería conveniente clarificar los diversos aspectos jurídicos planteados hasta el momento. En todo caso, el nuevo examen de estas cuestiones y las consultas correspondientes deberían tener lugar en el Consejo de Administración, y no en el ámbito nacional. La propuesta hecha por el grupo de África podría modificarse según el tenor siguiente: «El Consejo de Administración toma nota de la propuesta y solicita que el examen del tema se aplase con miras a su debate y a la adopción de una decisión en la 328.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2016), a fin de disponer de más tiempo para celebrar consultas tripartitas.».

451. *Un representante del Director General (Consejero Jurídico)* dice que el ámbito de aplicación del anexo I revisado se limita actualmente a las reuniones de los órganos rectores o decisorios de la Organización, a saber, la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración; no obstante, si lo desean el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, se podría ampliar el ámbito de aplicación del anexo revisado a fin de incluir las reuniones regionales. La propuesta incluida en el documento no se formuló tomando como modelo las inmunidades parlamentarias, y tampoco se había propuesto que los Estados deberían aplicar su sistema respectivo de inmunidad parlamentaria a los delegados de los empleadores y los trabajadores de su nacionalidad. Dicho esto, podría ser útil considerar el sistema diversificado de inmunidad parlamentaria en relación a los apartados a) y b) incluidos en el párrafo 14, dado que contienen elementos análogos. Los sistemas de inmunidad parlamentaria son sumamente diversos y a menudo se organizan en torno a una distinción básica entre las «prerrogativas parlamentarias» o «ausencia de responsabilidad» (es decir, la protección frente a posibles acciones judiciales como consecuencia de opiniones expresadas o de votos emitidos) y la «inmunidad parlamentaria» o «inviolabilidad» (es decir, la protección frente a acciones civiles o penales por actos efectuados al margen de las funciones parlamentarias). Mientras que las normas en materia de *inviolabilidad* parlamentaria son cada vez más controvertidas (de hecho, en la mayoría de los países no se aplican a los casos de flagrante delito), las normas sobre *ausencia de responsabilidad* parlamentaria se consideran más homogéneas y son ampliamente aceptadas. En lo que atañe a la preocupación manifestada con respecto a la autoridad de la OIT para dirimir las controversias que puedan plantearse en relación a la aplicación práctica del anexo revisado, existen al respecto dos garantías de procedimiento. En primer lugar, la decisión en cuanto a la suspensión de la inmunidad incumbe a la Conferencia Internacional del Trabajo o al Consejo de Administración; en segundo lugar, de conformidad con las secciones 24 y 32 de la Convención de 1947, toda diferencia que se origine en la aplicación o la interpretación de la Convención ha de someterse a la Corte Internacional de Justicia, a la que se solicitará una opinión consultiva de carácter vinculante. Es cierto que el Parlamento Europeo se ha dotado de normas y procedimientos relativos a las inmunidades parlamentarias y a su suspensión. Por su parte, la OIT no dispone actualmente de normas y procedimientos equivalentes. En cuanto a los criterios que se están considerando para la suspensión de la inmunidad, el orador indica que todavía no puede agregar más detalles a los que ya figuran en el proyecto de disposición; sin perjuicio de lo anterior, existen algunos principios generales que sí podrían mencionarse como referencia (por ejemplo, los principios establecidos por el Parlamento Europeo). La Oficina ha tomado nota de las sugerencias según las cuales se deberían estudiar los procedimientos utilizados actualmente para determinar la suspensión de la inmunidad, y se deberían celebrar consultas con los Miembros que no forman parte del Consejo de Administración. En cuanto a la sugerencia hecha por el grupo de los PIEM, de suprimir las palabras «, a su juicio,» que figuran en el subpárrafo ii) del texto propuesto, el orador explica que se trata de una expresión estándar que ya fue incluida en otras partes del anexo I de la Convención de 1947, y explica además que cuando se cumplen las condiciones para suspender la inmunidad, la decisión en cuanto a la suspensión efectiva incumbe en último término a la Organización.
452. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* está de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores en cuanto a que la adopción de una decisión debería aplazarse a más tardar hasta noviembre de 2016; en ese momento, el Consejo de Administración debería disponer de un nuevo documento para examen, el cual debería incluir los elementos mencionados por el Consejero Jurídico y toda otra información pertinente.
453. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Angola indica que acepta la propuesta del Grupo de los Trabajadores, a saber, que la cuestión sea examinada nuevamente en noviembre de 2016, y dice que en el ínterin se deberían celebrar consultas con los Estados y los interlocutores sociales de la OIT.

454. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la India pide aclaraciones en cuanto a la naturaleza de las consultas que se celebrarían. Al respecto, indica que es necesario celebrar consultas a nivel nacional con otros ministerios, ya que los de trabajo, que están representados en el Consejo de Administración, no tendrían la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de la protección prevista.
455. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México indica que apoya la propuesta de aplazar a una fecha ulterior el examen del tema considerado. Habida cuenta de que en el ínterin será necesario celebrar consultas con diversos ministerios nacionales, la Oficina debería preparar un documento actualizado.
456. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) confirma que se preparará un documento actualizado. Al respecto, prevé que antes de noviembre de 2016 se llevarán a cabo por lo menos dos series de consultas, e indica que los detalles del nuevo documento se discutirán con las secretarías de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores, los coordinadores regionales y los representantes del Grupo Gubernamental; posteriormente, se podrían celebrar consultas a nivel de grupo y a nivel nacional.
457. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Angola dice que en la enmienda propuesta al proyecto de decisión se debería prever explícitamente la celebración de consultas a nivel nacional.

Decisión

458. *El Consejo de Administración tomó nota de las propuestas hechas por la Oficina y decidió aplazar la toma de decisión sobre este tema a su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016) a fin de que se disponga de tiempo para la celebración de consultas tripartitas, inclusive a nivel nacional.*

(Documento GB.326/LILS/1, párrafo 16, en su tenor enmendado.)

Segundo punto del orden del día

Enmiendas al Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (documento GB.326/LILS/2)

459. *Un representante del Director General* (Consejero Jurídico) explica que desde la publicación del documento en el sitio web de la OIT, la Oficina ha identificado otros puntos que se deben corregir. Aunque en su mayoría se trata de cuestiones de redacción, cinco de las propuestas se refieren a añadir texto ya sea para asegurar la coherencia terminológica o para clarificar algunas disposiciones. Primeramente, en el párrafo 37 de la Nota introductoria se debería suprimir la referencia al Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), que ya no existe. En segundo lugar, en el párrafo 1.5.4 del Reglamento del Consejo, después de la palabra «comités», se deberían añadir las palabras «y grupos de trabajo» a fin de asegurar la coherencia del texto con el párrafo 4.2. En tercer lugar, en los párrafos 1.7.1 y 1.7.2 del Reglamento se debería suprimir la referencia a los puestos «reservados a los dieciocho Estados designados por el Colegio Electoral Gubernamental», y después de la palabra «puestos» se debería insertar la palabra «electivos», a fin de clarificar que el sistema previsto para proveer los puestos vacantes rige tanto para los representantes gubernamentales

titulares como para los adjuntos. En cuarto lugar, en el párrafo 3.2 del Reglamento, las palabras «tras consultarlo con los demás miembros de la Mesa» deberían sustituirse por las palabras «previa consulta con las personas que ejerzan las vicepresidencias», a fin de ser coherente con la redacción del párrafo 24 de la Nota introductoria. Por último, al final del párrafo 6.1.3 del Reglamento se deberían añadir las palabras «y con derecho a voto en la misma», en consonancia con la práctica establecida y con otra enmienda similar propuesta para el párrafo 6.3.1.

- 460.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que apoya el proyecto de decisión, con inclusión de las nuevas enmiendas propuestas.
- 461.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* suscribe el punto de vista del Grupo de los Trabajadores. Por su parte, propone que en una etapa ulterior se lleve a cabo una nueva simplificación de la Nota introductoria y del Reglamento a fin de reflejar mejor la práctica en vigor.
- 462.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá recuerda que su grupo está satisfecho con el desarrollo del proceso de reforma del Consejo de Administración — que ha permitido lograr avances esenciales, tales como la mayor participación de los gobiernos, el establecimiento del orden del día por un grupo de selección, la reunión plenaria continua y la celebración de no más de una reunión a la vez — y acoge favorablemente las enmiendas y correcciones propuestas para el Compendio. Por su parte, el grupo de los PIEM somete a consideración otras enmiendas a la Nota introductoria del Compendio. La primera corrección propuesta para la versión inglesa (la supresión del «full stop after the new sentence 'Since ... Compendium'» en el párrafo 1 no tiene objeto en la versión española. En segundo lugar, en el texto entre paréntesis contenido en la última oración del párrafo 20, se deberían suprimir las palabras «o la coordinación regional»; y al final del párrafo se debería añadir la oración siguiente: «De manera similar, las designaciones de los coordinadores regionales deben ser comunicadas a la presidencia del Consejo de Administración por los grupos regionales respectivos». Estos cambios servirán para clarificar que los coordinadores regionales son designados por los grupos regionales, y no por el Grupo Gubernamental en su conjunto. En tercer lugar, en el párrafo 21, después de las palabras «su representante», deberían añadirse las palabras «, así como a los coordinadores regionales,» a fin de afianzar esta práctica tan útil. En cuarto lugar, en el párrafo 31, la palabra «completa» debería insertarse entre la palabra «reunión» y las palabras «del Consejo de Administración»; además, al final del párrafo, después de la palabra «provisional», se debería añadir el texto siguiente: «, en marzo/abril para las reuniones siguientes de junio y noviembre, y en noviembre para la reunión siguiente del mes de marzo», a fin de detallar de forma más precisa esta práctica. En quinto lugar, al final del párrafo 33 se debería añadir el texto siguiente: «En anexo al orden del día se incluye el orden provisional de las labores, con indicaciones claras del calendario previsto para cada sección y una lista de los documentos preparados por la Oficina únicamente para información. No se debería celebrar más de una reunión a la vez.». Se señalaría así la importancia de la organización cronológica y se aseguraría el respeto de la práctica consistente en no celebrar sesiones paralelas. Por último, al final del párrafo 48 se deberían añadir las palabras «, pero a más tardar dentro de un plazo de seis semanas», a fin de asegurar que el proyecto de actas se publique en un plazo razonable.
- 463.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Angola dice que apoya el proyecto de decisión y las enmiendas presentadas por el Consejero Jurídico. En lo relativo a la puntualidad de la publicación de los proyectos de actas de las sesiones del Consejo de Administración, su grupo considera que éstos deberían difundirse por medio del sitio web tan pronto como sea posible, pero en todo caso antes de que transcurran dos semanas después del fin de cada sesión.

464. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que la enmienda propuesta al segundo recuadro ubicado después del párrafo 5 de la Nota introductoria, en el sentido de sustituir «conferencias regionales» por «reuniones regionales», carece de fundamento. La expresión «conferencias regionales» figura en la Constitución de la OIT y debería mantenerse. El GRULAC apoya todas las demás propuestas de enmienda contenidas en el documento de la Oficina, con inclusión de las propuestas de enmienda adicionales presentadas por el Consejero Jurídico. Refiriéndose a las propuestas de enmienda presentadas por el grupo de los PIEM, considera que éstas rebasan el marco de la simple actualización del Compendio y requieren un examen pormenorizado.
465. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo apoya las enmiendas propuestas por el grupo de los PIEM, salvo la que se refiere al párrafo 21. En el momento de la reforma del Consejo de Administración, en 2011, se convino en que la persona que ejerciera la presidencia del Grupo Gubernamental podría celebrar las consultas que fueran necesarias con personas de dicho Grupo. Esa práctica se convirtió luego en la celebración de consultas con los coordinadores regionales. Aunque se trata de una práctica aceptada, su Grupo considera que no es necesario institucionalizarla en el Compendio, ya que sólo reviste interés para el funcionamiento interno del Grupo Gubernamental, pero no del Consejo de Administración mismo.
466. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que comparte la opinión del Grupo de los Trabajadores en lo que atañe a las enmiendas propuestas por el grupo de los PIEM. Los procedimientos de funcionamiento interno del Grupo Gubernamental no inciden en el funcionamiento del Consejo de Administración. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores apoya todas las enmiendas propuestas por el grupo de los PIEM, con excepción de la enmienda al párrafo 21.
467. *Un representante del Gobierno de Cuba* pide más tiempo para examinar las enmiendas propuestas por el grupo de los PIEM.
468. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México observa que las enmiendas propuestas por el grupo de los PIEM se refieren en general a la práctica, y por lo tanto rebasan la intención inicial de las enmiendas. En consecuencia, su grupo solicita que se aplaze el examen del proyecto de decisión a fin de disponer de más tiempo para analizar las propuestas.
469. *Un representante del Gobierno del Brasil* dice que las enmiendas propuestas a los párrafos 20 y 21 por el grupo de los PIEM están interrelacionadas y se refieren a una cuestión de fondo, que exige un análisis más profundo antes de tomar una decisión al respecto.
470. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá dice que su grupo está dispuesto a retirar la propuesta de enmienda al párrafo 21 y proceder así a la adopción de las demás enmiendas.
471. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México indica que su grupo no apoya la enmienda al párrafo 20 propuesta por el grupo de los PIEM y recuerda que su grupo tampoco podría apoyar la propuesta consistente en sustituir la expresión «conferencias regionales» por «reuniones regionales» en la Nota introductoria.
472. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá reitera que la actual redacción del párrafo 20 podría dar lugar a malentendidos, puesto que, incluso si es un hecho que los coordinadores regionales cumplen una función esencial en la conciliación de posiciones en el seno del Grupo Gubernamental, «coordinador regional» no es técnicamente una función comprendida en el Grupo Gubernamental mismo. Los coordinadores regionales son designados de forma independiente por los grupos regionales,

cuyo funcionamiento es autónomo, y su designación no tiene que ser aprobada necesariamente por todo el Grupo Gubernamental. Si bien es cierto que el segundo componente de la enmienda al párrafo 20 podría eliminarse, el grupo de los PIEM sigue convencido de la necesidad de suprimir las palabras «o la coordinación regional» del texto entre paréntesis y de insertar las palabras «, así como a los coordinadores regionales,» inmediatamente después, en aras de una mayor claridad.

- 473.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que, aun cuando su grupo coincide con el grupo de los PIEM en cuanto a que «coordinador regional» no es técnicamente una función comprendida en el Grupo Gubernamental, y que podría apoyar la supresión de las palabras «o la coordinación regional» del texto entre paréntesis, el GRULAC no podría aceptar que en dicho párrafo se incluya otra referencia a los coordinadores regionales.
- 474.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá dice que su grupo está dispuesto a aplazar el examen de su propuesta de enmienda al párrafo 20. Además, entiende que la enmienda propuesta al párrafo 21 ya no es objeto de examen.
- 475.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que lo que su grupo desea aplazar no es la adopción del proyecto de decisión, sino más bien cualquier discusión sobre el papel de los coordinadores regionales y sobre todas las enmiendas al Compendio conexas.
- 476.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá dice que su grupo está dispuesto a retirar su propuesta de enmienda al párrafo 20 en el entendimiento de que las designaciones de los coordinadores regionales incumben a los grupos regionales competentes.
- 477.** *Un representante del Director General* (Consejero Jurídico) dice que la Oficina propuso reemplazar la expresión «conferencias regionales» por «reuniones regionales» con el fin de reflejar la terminología que la OIT utiliza sistemáticamente para referirse a las conferencias convocadas en virtud del artículo 38 de la Constitución, y de armonizar la terminología ya utilizada en todo el texto de la Nota introductoria (por ejemplo, en el párrafo 53), conforme a lo aprobado por el Consejo de Administración. A todos los efectos prácticos, las reuniones regionales han reemplazado las conferencias regionales desde 1995. En consonancia con ello, las normas de procedimiento que se aplican actualmente a las reuniones regionales, que fueron adoptadas por el Consejo de Administración y aprobadas por la Conferencia, se titularon «Reglamento para las reuniones regionales». Otra de las expresiones utilizadas en la Constitución de la OIT que ha quedado en desuso es «Conferencia General», la cual fue sustituida por la expresión «Conferencia Internacional del Trabajo».
- 478.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que, tras haber tomado nota de las explicaciones aportadas por la Oficina, sigue considerando que la expresión «reunión regional» se ha utilizado inadecuadamente. Por consiguiente, bien la redacción debería ponerse en consonancia con el artículo 38 de la Constitución, en todo el Compendio, o bien la Nota introductoria debería enmendarse al objeto de incluir, después de la primera mención de las «conferencias regionales», una nota en que se señale que aun cuando dichas conferencias se han denominado «reuniones regionales» desde 1995, los eventos que designan son los que se mencionan en el artículo 38 de la Constitución.
- 479.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá dice que si no dispone de una propuesta escrita para examinar, lo que permitiría tener una comprensión más clara de todas las eventuales ramificaciones, su grupo no podría apoyar la propuesta del GRULAC.

- 480.** *Un representante del Director General (Consejero Jurídico) explica que, a raíz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 1995 de reemplazar las conferencias regionales de la OIT por reuniones regionales más breves y con un orden del día formado por un único punto, en noviembre de 1996 se adoptó un nuevo conjunto de normas, el «Reglamento para las reuniones regionales», que fue revisado ulteriormente, en 2002 y 2008. En este Reglamento se indica claramente que las reuniones regionales debían considerarse como conferencias regionales a los efectos del artículo 38 de la Constitución de la OIT. Si el Consejo de Administración decidiera volver a utilizar la expresión «conferencias regionales», habría que revisar el Compendio y ajustar la terminología.*
- 481.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores dice que no se justifica cambiar una terminología que ha sido aceptada durante 21 años, ya que el cambio no entrañaría diferencia alguna en cuanto a los efectos de la disposición, y que considera que si se modifica la terminología no sólo habría que revisar el Compendio, sino también otros documentos.*
- 482.** *Hablando en nombre del GRULAC, un representante del Gobierno de México dice que, como cuestión de principio, a su grupo le preocupa que, a raíz de las dificultades que supone enmendar la Constitución, se hayan encontrado mecanismos alternativos para cambiar la terminología de los textos constitucionales. No obstante, habida cuenta de los muchos años de aceptación práctica de la terminología usada en la actualidad, podría estar de acuerdo en reemplazar el término «conferencia» por el término «reunión» e incluir una nota en la que se explique que las reuniones regionales se consideran como conferencias regionales con arreglo a lo dispuesto en el artículo 38 de la Constitución.*
- 483.** *Un representante del Director General (Consejero Jurídico) dice que aun cuando la inclusión en el documento de una referencia a las «conferencias regionales» estaba prevista para figurar en un recuadro de la Nota introductoria, era factible insertar una explicación en una nota de pie de página.*

Decisión

- 484.** *El Consejo de Administración adoptó las enmiendas a su Reglamento y a la Nota introductoria del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo propuestas en el anexo al documento GB.326/LILS/2, así como las enmiendas que se acordaron durante el debate.*

(Documento GB.326/LILS/2, párrafo 7, en su tenor enmendado durante el debate del Consejo de Administración.)

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Tercer punto del orden del día

Iniciativa relativa a las normas: Informe conjunto de los Presidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical (documento GB.326/LILS/3/1)

485. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* acoge favorablemente el informe. Su Grupo pone de relieve la necesidad de realizar un seguimiento más riguroso y sistemático en lo que respecta a la totalidad de los mecanismos de control para que los Estados Miembros de la OIT se ciñan a las observaciones, conclusiones y recomendaciones. En muchos aspectos, el informe refleja una evaluación demasiado positiva del sistema de control que contrasta con la situación real del mundo del trabajo. Se ha generalizado la vulneración de los derechos sindicales y laborales, incluso después de años de intervención de la OIT en esta materia. El orador lamenta asimismo que en el informe no se presenten propuestas innovadoras para fortalecer el sistema de control. Si bien los miembros trabajadores son partidarios de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) prolongue sus sesiones o las celebre con mayor frecuencia, se oponen a la propuesta de «racionalizar el contenido del informe», ya que se ha detectado un retroceso considerable en el rigor con que la CEACR elabora sus informes en los últimos años. El Grupo apoya la sensata sugerencia de que las diversas comisiones participen en reuniones e intercambios de información con el fin de mejorar la coordinación entre ellas y, cuando sea pertinente, con la participación en las mismas de los Vicepresidente trabajador y empleador. Asimismo, el Grupo es partidario de que se mantenga el diálogo entre la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS) y la CEACR. El orador señala que las propuestas del Grupo de los Trabajadores sobre la manera de fortalecer el sistema de control no se reflejan en el informe y le causa extrañeza que no se haya integrado en el texto final la propuesta incluida en el proyecto de informe de crear un comisión permanente para resolver las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT. Su Grupo apoya el proyecto de decisión en el que se exhorta a mantener consultas adicionales con los tres grupos de mandantes con miras a la formulación de recomendaciones para su examen en el Consejo de Administración, al tiempo que afirma que este procedimiento no debe tener como finalidad que se redefinan nuevamente los mandatos y los métodos, ni regresar a ideas que ya se han descartado de plano. El objetivo debe ser más bien determinar cómo lograr que el sistema de control tenga sentido para los mandantes y proteja verdaderamente los derechos de los trabajadores.
486. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* agradece a los autores del informe su descripción detallada del sistema de control de la OIT. Reconoce que el informe contiene información válida sobre el sistema y propuestas concretas para mejorarlo, aunque muchas de ellas son ya conocidas o superficiales. En cambio, son pocas las sugerencias para corregir las deficiencias detectadas. El Grupo de los Empleadores considera que el informe carece de una visión y de una aspiración críticas, y pasa por alto la cuestión decisiva de la adhesión al sistema de control. En el informe no se da cuenta de cuán eficaces resultan en la práctica los mecanismos de supervisión de los órganos de derechos humanos, cuando este factor es precisamente crucial para extraer conclusiones con miras a introducir mejoras en los procedimientos de control de la OIT. El orador afirma que las observaciones de fondo formuladas por el Grupo de los Empleadores no se han recogido en el proyecto de informe

ni se han adjuntado al mismo, tal como se había solicitado. La conclusión principal que cabe extraer del informe es que, con el tiempo, el sistema de control de la OIT ha ido haciéndose sumamente complejo, lo cual dificulta que los mandantes asuman el sistema como propio. Es preciso agilizar, simplificar y consolidar el sistema sobre la base de una comprensión clara de las diferencias entre los mandatos y las funciones de cada uno sus componentes. Claridad y transparencia son elementos esenciales. El Grupo de los Empleadores respalda el proyecto de decisión y alberga la esperanza de que el Director General dé prioridad a la formulación de recomendaciones sustanciales para su examen en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2016, recomendaciones a las cuales se deberían incorporar propuestas concretas de los interlocutores sociales y los gobiernos. El Director General podría considerar la creación de un grupo de trabajo encargado de estas cuestiones.

- 487.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de Ghana agradece a los autores del informe la elaboración del mismo y señala que los gobiernos aguardan con interés las nuevas consultas que la Oficina realice con miras a formular recomendaciones para su examen por el Consejo de Administración en su 328.^a reunión de octubre-noviembre de 2016.
- 488.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México destaca la extremada cautela con la que en el informe se aborda el tema de las mejoras del sistema de control de la OIT. Al tiempo que reitera el compromiso del GRULAC con el sistema de control, señala que se deben continuar los esfuerzos para contar con un sistema de supervisión objetivo, imparcial, transparente y eficaz. El orador dice que el GRULAC ya se ha expresado de manera detallada en ocasiones anteriores en relación a las posibles mejoras del sistema de control, presentando dos documentos al respecto, y considera que el informe se vería beneficiado si los resultados de las consultas previas realizadas se reflejaran en el mismo y se publicaran conjuntamente con éste a fin de realizar un análisis más detallado de las propuestas específicas. El GRULAC respalda el punto para decisión y está dispuesto a participar activamente en las futuras consultas en observancia de los principios de transparencia, equidad e inclusión, con miras a identificar los problemas estructurales que han originado la crisis del sistema de supervisión y formular recomendaciones al respecto al Consejo de Administración.
- 489.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Burkina Faso hace suya la declaración del Grupo Gubernamental e insiste en la importancia del sistema de control. A falta de indicaciones claras en el informe en lo que se refiere al modo de tratar las inquietudes planteadas, el grupo de África alienta al Director General a entablar consultas a fin de que se formulen recomendaciones precisas y concretas para su examen por el Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2016.
- 490.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos respalda la declaración del Grupo Gubernamental y agradece a los autores la elaboración del informe conjunto. Destaca que en él se proporciona información útil y acoge favorablemente la realización de consultas adicionales sobre las cuestiones conexas. Resultaría útil examinar más detenidamente las propuestas para que los presidentes de los órganos de control celebren reuniones anuales y para que el Presidente del Comité de Libertad Sindical (CLS) presente un informe dirigido a la CAS. No está claro qué relación guarda la cuestión de atender a los intereses de los colectivos de trabajadores no organizados con la transparencia y visibilidad del sistema de control de la OIT. Se manifiesta interés en estudiar las opciones para aliviar la carga administrativa de presentación de informes que pesa sobre los gobiernos y mejorar, al propio tiempo, el funcionamiento del sistema de control. Se han solicitado estimaciones de los gastos que entrañaría aplicar las opciones planteadas en el párrafo 138 del informe, consistentes en dividir o dilatar los períodos de reunión de la CEACR. Las propuestas para mejorar la eficacia de la labor de la CAS podrían examinarse dentro del marco de las consultas tripartitas informales sobre los métodos de

trabajo de ésta; también cabría explorar la posibilidad de agrupar las quejas presentadas ante el CLS contra el gobierno de un mismo país ante el CLS siempre que se refieran a infracciones similares. La oradora estima que la manera de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y los empleadores está por determinar en relación con la posibilidad de exigir el previo agotamiento de los procedimientos nacionales o una criba anticipada de los casos no fundamentados. Se precisan más aclaraciones sobre la referencia del párrafo 147 del informe a mayor equilibrio entre las obligaciones de los Estados Miembros que han ratificado los instrumentos pertinentes y las de aquellos que no lo han hecho. Algunas medidas merecen un examen más detenido, entre otras el funcionamiento y la relación que existe entre los diversos mecanismos de control, y los efectos del solapamiento o la coexistencia de procedimientos paralelos; una articulación más efectiva entre el artículo 24 y los procedimientos del CLS; la reglamentación de la práctica establecida; mayor transparencia en lo relativo a los criterios de admisibilidad de las reclamaciones; la reducción de las dilaciones procesales; opciones que permitan establecer con mejor criterio el orden de prioridad de las infracciones alegadas con miras a su examen, y la posibilidad de adoptar medidas provisionales destinadas a poner remedio a situaciones urgentes. El grupo de los PIEM sigue apoyando firmemente el sistema de control y confiando en él, y respalda el proyecto de decisión.

- 491.** *Hablando en nombre de la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos, respalda las declaraciones del grupo de los PIEM y del Grupo Gubernamental, y señala que *Albania, Turquía, Serbia y Georgia* se suman a esta declaración. Agradece a los autores el examen exhaustivo y concienzudo del mecanismo de control, y el haber asegurado una participación tripartita en el procedimiento. El orador suscribe el proyecto de decisión y señala su compromiso con el perfeccionamiento del mecanismo de control de la OIT, cuyo adecuado funcionamiento y diseño la UE reconoce ya. Se entiende el informe como parte de un proceso a largo plazo en el que son sumamente importantes la participación tripartita, la transparencia y el aprovechamiento del tiempo, así como las sugerencias encaminadas a mejorar la coordinación y la coherencia en relación a la gravedad de los casos, los mecanismos nacionales de resolución de conflictos y las obligaciones de los Estados Miembros que han ratificado los instrumentos y aquellos que no lo han hecho.
- 492.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de China agradece a los autores el informe exhaustivo que han presentado, y apoya la propuesta de que cada año se celebre una reunión entre los Presidentes de la CAS, la CEACR y el CLS. Cabría mejorar la transparencia mediante una selección de los casos por la CAS con arreglo a criterios objetivos propuestos por la Oficina. Las observaciones de los órganos de control deberían provenir de fuentes reconocidas y reglamentadas por la Organización a fin de garantizar que están en consonancia con la realidad. Convendría no recurrir a otras fuentes, ya que podrían no aportar información veraz y digna de crédito. Podrían examinarse las funciones y la colaboración entre la CEACR y el CLS con miras a clarificar sus respectivas competencias. El ASPAG es partidario de que se utilice la tecnología moderna para simplificar el procedimiento de presentación de memorias y propone aumentar el número de expertos que integran la CEACR, respetando el principio de equilibrio en la representación geográfica. El ASPAG también propugna que se investiguen las distintas opciones de recurso a instancias nacionales de resolución de conflictos antes de activarse los mecanismos de la OIT, y destaca que la asistencia técnica debería contribuir a promover la ratificación y aplicación de los convenios. El ASPAG aguarda con interés la oportunidad de participar en la construcción de las futuras consultas destinadas a perfeccionar el mecanismo de control.
- 493.** *Un representante del Gobierno de la India* señala que su Gobierno suscribe la declaración del ASPAG y agradece a los autores su informe conjunto. El sistema de control es consustancial a la OIT. La India respalda un diálogo más transparente y constante entre la CEACR, la CAS y el CLS. Se debería desarrollar el procedimiento aplicable a la admisión

a trámite de los casos y al cierre de los mismos con el fin de ayudar a los países a preparar sus respuestas. El orador considera que la propuesta de crear una nueva comisión permanente no obedece a ningún motivo de peso y reitera que su Gobierno no es partidario de que se cree un tribunal interno para que dirima los conflictos de interpretación de las normas de la OIT. Se piden más detalles sobre la propuesta de recurrir a mecanismos nacionales para la resolución de conflictos pues, de concretarse, permitiría racionalizar el volumen de trabajo del sistema de control y generar vínculos más sólidos con las prácticas nacionales. La OIT debería desempeñar un papel de facilitador más que de supervisor.

- 494.** *Un representante del Gobierno del Brasil* señala que su Gobierno suscribe las declaraciones formuladas por el GRULAC y por el Grupo Gubernamental. Sin llegar a sugerir que se reconsidere constantemente el sistema de control de la OIT, el orador declara que es esencial garantizar un marco institucional claro, predecible, que esté al día y que todos los grupos consideren aceptable. Convendría centrarse en hacer el sistema más coherente y capaz de responder a las necesidades de los países, además de fortalecer la capacidad de compromiso de estos últimos a con las normas internacionales del trabajo.
- 495.** *Un representante del Gobierno de Francia* se suma a la declaración del grupo de los PIEM y de la UE, aplaude el trabajo realizado y señala que su Gobierno desea participar en una reflexión que permita optimizar la producción de las memorias sobre la aplicación de los convenios con miras al mayor aprovechamiento de los recursos allí donde sean más necesarios, en particular, atendiendo a la gravedad o urgencia de los casos. Es importante asimismo que se trate la cuestión de la interpretación de normas que ha abocado a la CAS a una situación de parálisis en dos ocasiones. No existe hasta el momento un instrumento dotado de legitimidad para zanjar los conflictos de interpretación. La dificultad, cuando no la imposibilidad, de recurrir a la Corte Internacional de Justicia demuestra la conveniencia de estudiar la posibilidad de aplicar la alternativa — prevista en el párrafo 2 del artículo 37 de la Constitución de la OIT — de establecer un tribunal interno para la solución de los conflictos. Esta reflexión, en la que Francia está dispuesta a participar, debería permitir examinar en profundidad las consecuencias prácticas y jurídicas que entrañaría la instauración de un mecanismo de este tipo.
- 496.** *Un representante del Gobierno de Turquía* señala que su Gobierno suscribe las declaraciones del Grupo Gubernamental, del grupo de los PIEM y de la UE, y agradece la elaboración del informe conjunto a sus autores. El objetivo más importante de la OIT consiste en tratar los problemas de los trabajadores, ya estén organizados o no lo estén, y la supervisión del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo por los Estados Miembros es importante para esas dos categorías de trabajadores. Sin embargo, no resulta evidente cómo un mecanismo de control permitiría atender los intereses de los colectivos de trabajadores no organizados a los que se refiere el párrafo 129 del informe, ni de qué modo ello mejoraría la transparencia y visibilidad de dicho mecanismo. El orador acoge favorablemente las sugerencias para mejorar la eficiencia de la CAS y propone además que las declaraciones de los gobiernos presentadas inicialmente durante las labores de la CAS sobre los casos que les conciernen se publiquen íntegramente con el fin de que la CEACR pueda tomar nota de la totalidad de las discusiones pertinentes. En la selección de casos individuales que son objeto de examen por la CAS, los criterios de equilibrio geográfico y de equilibrio entre países desarrollados y países en desarrollo no reflejan de modo justo la situación, por lo que se necesitan otros planteamientos con objeto de alcanzar un verdadero equilibrio. Recurrir a la CAS con alegatos de carácter meramente político a raíz de un programa político de ámbito nacional podría perjudicar la credibilidad de los mecanismos de control. Aunque el orador coincide en que, tal como se establece en el párrafo 142 del informe, la creación de mecanismos para la criba temprana de los casos no fundamentados podría aliviar en cierta medida la presión que debe soportar el sistema de control, toma nota de que en el informe no se dan indicaciones sobre cómo establecer un umbral justo para la admisibilidad de los casos ante los órganos de control. Deberían desestimarse los alegatos

infundados y debería suspenderse el examen de los casos pendientes ante los tribunales nacionales hasta que éstos resuelvan al respecto. Establecer un nuevo comité permanente para que examine las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT no haría sino aumentar la complejidad del mecanismo de control. Turquía respalda el proyecto de decisión que prevé consultas encaminadas a formular recomendaciones concretas para evitar la duplicación de procedimientos y simplificar el sistema.

- 497.** *Un representante del Gobierno de España* se suma a las declaraciones de la UE y del grupo de los PIEM y, al tiempo que señala que *Suiza e Italia* apoyan su declaración, formula propuestas para explorar y concretar las posibles mejoras al sistema de control. Sería necesario prever sesiones más extensas del CLS para que este Comité se ponga al día con sus trabajos y celebre sesiones entre los Consejos de Administración con objeto de ofrecer una orientación clara a la Oficina sobre los casos objeto de examen, discutir sobre las recomendaciones que deberán adoptarse y recabar del Consejo de Administración directrices sobre la modificación de los métodos de trabajo. En lo que se refiere a la cuestión de la admisibilidad, el orador considera conveniente equilibrar el derecho de los trabajadores y los empleadores a acudir ante los órganos de control de la OIT, respetando los procesos nacionales de salvaguardia de garantías. Cuando, entre otras circunstancias, no exista independencia judicial, el caso no se haya admitido en instancias nacionales o no se apliquen las disposiciones judiciales, el CLS debería considerar el caso como grave y urgente. Todo ello a reserva de que el Comité examine asuntos que se encuentran en instancias judiciales nacionales o incluso se hayan presentado ante comités específicos nacionales de resolución de conflictos ante la OIT, casos en los cuales deberá tener precaución. Podría establecerse un grupo de facilitación de carácter tripartito para evaluar la admisibilidad inmediata o mediata de las quejas. En cuanto a la asimetría que sufre el sistema por los diferentes grados de ratificación y las posibilidades de queja y reclamación por parte de los interlocutores nacionales, deberían de explorarse tres tipos de medidas: i) la cooperación técnica de la OIT debería dirigirse efectivamente a las regiones o países que gozan de una menor supervisión; ii) la política de promoción de ratificaciones debería considerar elementos adicionales que favorezcan la ratificación, y iii) alcanzar un correcto equilibrio geográfico en la supervisión. Las recomendaciones de los órganos de control deberían ir acompañadas de explicaciones detalladas, y, para los miembros del Consejo, las sesiones sobre métodos de trabajo de los diversos comités deberían ser parcialmente abiertas. El orador, al tiempo que apoya el proyecto de decisión, pide al Director General que mantenga consultas adicionales sobre todas las cuestiones relativas al mecanismo de control, con miras a la formulación de recomendaciones para su examen en el Consejo de Administración, examen que podría producirse en noviembre de 2016 o cuando la Oficina esté en condiciones de hacerlo.
- 498.** *Un representante del Gobierno de México* señala que los resultados del informe confirman la necesidad de continuar con un análisis más profundo a través de un proceso de consultas que permita emitir comentarios y propuestas puntuales para la mejora de los procedimientos de control de la OIT.
- 499.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* señala que su Gobierno se adhiere a la declaración del grupo de los PIEM y, agradeciendo a los autores su informe, recalca que el sistema de control funciona bien y cumple eficazmente el cometido para el que fue constituido. La oradora añade que los Estados Unidos están dispuestos a participar en las consultas pertinentes con miras a formular recomendaciones para reforzar la eficacia, credibilidad y prestigio del sistema de control.
- 500.** *Un representante del Gobierno de Zimbabwe* señala que su país se adhiere a la declaración del grupo de África, aguarda con interés el análisis en profundidad de las medidas que podrían adoptarse para reducir la duplicación de procedimientos entre los órganos de control y apoya el proyecto de decisión.

- 501.** *Un representante del Director General (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) observa que el calado de los comentarios refleja la complejidad del tema objeto de discusión. Pese a que la Oficina no puede ofrecer las aclaraciones que solicitan algunos oradores, ya que no ha redactado el informe, velará por que estas cuestiones se traten en las consultas que se celebrarán con posterioridad y que podrían incluir también cuestiones sobre la forma y los plazos pertinentes. Es probable que este tema no pueda plantearse nuevamente ante el Consejo de Administración hasta marzo de 2017.*

Decisión

502. El Consejo de Administración:

- a) recibió el informe conjunto del Presidente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Presidente del Comité de Libertad Sindical sobre la interrelación, el funcionamiento y la posible mejora de los diferentes procedimientos de control relacionados con los artículos 22, 23, 24 y 26 de la Constitución de la OIT y el mecanismo de presentación de quejas sobre libertad sindical, presentado en el documento GB.326/LILS/3/1, y*
- b) solicitó al Director General mantuviera consultas adicionales sobre las cuestiones relativas al informe conjunto con miras a la formulación de recomendaciones para su examen en el Consejo de Administración.*

(Documento GB.326/LILS/3/1, párrafo 3.)

Iniciativa relativa a las normas:

Informe de la primera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (documento GB.326/LILS/3/2)

- 503.** *El Presidente del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Grupo de Trabajo tripartito del MEN) presenta el informe de la mesa de dicho Grupo. El objetivo principal de la primera reunión, consistente en elaborar el futuro programa de trabajo del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, se alcanzó un día y medio antes de lo previsto, lo cual demuestra lo constructivas y orientadas a los resultados que fueron las discusiones correspondientes. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN decidió recomendar la aprobación de un programa de trabajo inicial para el examen de 231 normas internacionales del trabajo, organizadas en 20 conjuntos temáticos de instrumentos, a su vez agrupados por objetivos estratégicos. Decidió que su segunda reunión se celebrase del 10 al 14 de octubre de 2016, para examinar los cinco conjuntos de instrumentos en el marco del seguimiento aún pendiente de las normas que el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas (Grupo de Trabajo Cartier) consideró superadas. También decidió que se autorizase la participación de ocho consejeros técnicos encargados de asistir a los miembros gubernamentales y recomendó que los instrumentos sobre el trabajo marítimo se remitiesen al Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). Finalmente, convino en que los conjuntos de instrumentos restantes se examinasen en una fase posterior, de suerte que pudiesen tomarse en consideración la evaluación por la Conferencia Internacional Trabajo del impacto de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (Declaración sobre la Justicia Social), y la incidencia que de ella se espera en el futuro ciclo de discusiones recurrentes, así como en los futuros estudios generales y reuniones tripartitas de expertos. El buen éxito de la reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN se debe al enfoque*

constructivo y a las aportaciones positivas de sus miembros, especialmente del Vicepresidente trabajador y del Vicepresidente empleador.

- 504.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* recalca el talante de colaboración que guió las discusiones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN y que permitió la formulación de propuestas consensuadas a raíz de discusiones constructivas. Este resultado prometedor proporciona una buena base para abordar el desafío que plantea el futuro programa de trabajo. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión y aguarda con interés la oportunidad de continuar trabajando junto con los gobiernos y los trabajadores en esta iniciativa importante.
- 505.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* indica que el MEN tiene potencial para reforzar el mandato constitucional de la OIT de garantizar la protección de los trabajadores y sus derechos en el trabajo. Es esperanzador que la primera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN generase discusiones fructíferas y celebradas de buena fue por todas las partes. La declaración conjunta que formularon el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores sobre la iniciativa de la OIT relativa a las normas aporta la base de sinceridad y confianza necesaria para el proceso, que sin embargo será largo y augura unos debates difíciles. En virtud de su mandato, no compete al Grupo de Trabajo tripartito del MEN revisar las normas, sino clasificarlas, detectar los elementos que necesiten revisión y subsanar las lagunas normativas con miras a la adopción de medidas de seguimiento apropiadas, como la elaboración de normas nuevas. El Grupo de los Trabajadores suscribe la propuesta de que se examine un total de 231 instrumentos organizados en 20 conjuntos temáticos de instrumentos, agrupados a su vez por objetivos estratégicos. Tal vez resulte necesario adaptar sobre la marcha la agrupación de los instrumentos por objetivos estratégicos. La clasificación de las normas presupone la posibilidad de que se recomienden medidas de seguimiento. La validez jurídica de las normas y, por tanto la necesidad de promover su ratificación y aplicación, no debería verse afectada hasta que la Conferencia adopte una decisión de acuerdo con la Constitución. También el Grupo de Trabajo tripartito del MEN coincide en que la clasificación utilizada por el Grupo de Trabajo Cartier es un buen punto de partida que puede evolucionar con el tiempo sobre la base del consenso y de la experiencia adquirida. Considerando que los instrumentos que habrán de examinarse en la segunda reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN ya fueron clasificados por el Grupo de Trabajo Cartier, cabe examinarlos pese a no haberse acordado todavía un sistema de clasificación definitivo. Aunque es poco probable que la próxima evaluación del impacto de la Declaración sobre la Justicia Social tenga gran incidencia en el examen de dichos instrumentos, el asunto reviste una importancia decisiva. Es necesario que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN vele por que los instrumentos sustituidos por otros nuevos convenios que regulen el mismo tema no sean derogados antes de que los Estados parte en los instrumentos «superados» hayan ratificado los nuevos instrumentos. Para ello se necesitarán actividades de promoción. También convendría analizar minuciosamente los riesgos de anomia para determinar si la derogación de otros instrumentos superados podría originar lagunas en las normas internacionales del trabajo. Finalmente, el Grupo de los Trabajadores respalda la remisión de los instrumentos marítimos al Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo.
- 506.** *Hablando en nombre del Grupo Gubernamental*, un representante del Gobierno de Ghana apoya el proyecto de decisión. El programa de trabajo inicial del Grupo de Trabajo tripartito del MEN contribuirá de manera significativa al objetivo general del MEN, a saber, asegurar que la OIT dispone de un corpus de normas internacionales del trabajo claras, rigurosas y al día. Dar prioridad al examen de los instrumentos que el Grupo de Trabajo Cartier calificó de superados ayudará a garantizar que la labor sustantiva se construye sobre unos cimientos presididos por el pragmatismo. El Grupo Gubernamental celebra que en la segunda reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN participen consejeros técnicos, pues ello propiciará una participación más experta y mayor inclusión. La remisión de todos los instrumentos

marítimos al Comité Tripartito Especial evidencia una voluntad de colaboración y coherencia institucional. Aunque se ha logrado un avance importante, las expectativas seguirán siendo altas y la labor del Grupo de Trabajo tripartito del MEN habrá de resistir un examen más riguroso una vez haya comenzado el examen sustantivo de las normas.

- 507.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá suscribe la declaración del Grupo Gubernamental y apoya el proyecto de decisión. El grupo de los PIEM se congratula del tripartismo positivo y la eficacia que caracterizaron las discusiones.
- 508.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Burkina Faso felicita al Grupo de Trabajo tripartito del MEN por los resultados obtenidos tras su primera reunión. El Grupo de Trabajo ha mostrado flexibilidad a la hora de constituir los conjuntos temáticos y también ha tomado en consideración la necesidad de garantizar la coherencia institucional con el fin de velar por que la OIT disponga de un corpus de normas internacionales del trabajo rigurosas, claras y al día que permita proteger con eficacia los derechos de los trabajadores atendiendo, al propio tiempo, a la evolución del mundo del trabajo y a las necesidades de las empresas sostenibles. El grupo de África confía en que las próximas labores sean fructuosas y contribuyan a que el Consejo de Administración adopte las decisiones oportunas para la aplicación de la política normativa de la OIT y el refuerzo del consenso tripartito sobre la función que corresponde a las normas internacionales del trabajo en la consecución de los objetivos de la OIT. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 509.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México destaca que la primera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN se desarrolló en un espíritu constructivo, en el cual predominaron el diálogo y la búsqueda de consenso. La importante labor que realiza el Grupo de Trabajo tripartito permitirá contar con un corpus normativo que atienda a las dinámicas y a los retos del mundo laboral. Este ejercicio de revisión será necesariamente largo y complejo, por lo que debe realizarse observando los principios de transparencia, participación inclusiva y sin menoscabo de los derechos de los trabajadores. El GRULAC acoge con beneplácito la participación de asesores técnicos gubernamentales en la segunda reunión del Grupo de Trabajo, ya que contribuye a un debate más informado. Sería beneficioso que la sesión de información que organiza la Oficina el primer día esté abierta a todos los miembros de la OIT. El GRULAC apoya el programa propuesto por el Grupo de Trabajo tripartito y lo alienta a continuar en la búsqueda de consensos sobre resultados concretos en relación con la clasificación de las normas. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 510.** *Hablando en nombre de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)*, un representante del Gobierno de Camboya hace suya la declaración del Grupo Gubernamental y apoya el proyecto de decisión. No se puede menos que acoger favorablemente la participación de ocho consejeros técnicos en la labor que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN realizará en la segunda reunión, pues los representantes gubernamentales de ese Grupo no siempre son expertos en los temas que han de examinarse.
- 511.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la India apoya el proyecto de decisión. Es necesario simplificar y consolidar las normas, amén de adaptarlas al mundo del trabajo contemporáneo. El ASPAG espera que, a la hora de considerar la pertinencia de los instrumentos, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN tome en consideración parámetros como la tasa de ratificación correspondiente; convendría que los instrumentos encajen en un marco de políticas coherente. El proceso del MEN debería realizarse con transparencia, buena fe y flexibilidad. Requiere evaluaciones regulares y las decisiones que de él resulten deberían adoptarse por consenso, sin que ello implique dejar a

un lado las opiniones divergentes. El grupo destaca la necesidad de que se adopten medidas con plazos determinados.

- 512.** *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán se suma a las declaraciones del Grupo Gubernamental y del ASPAG, y apoya el proyecto de decisión. El proceso del MEN debería responder eficazmente a las necesidades actuales del mundo del trabajo. Es indispensable aprovechar la experiencia de los grupos de trabajo anteriores así como la información disponible, incluida la que se presenta en los estudios generales.*
- 513.** *Los portavoces de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores destacan que existe una disposición inmejorable para que la próxima reunión del Grupo de Trabajo tripartito sea fructuosa y reiteran su apoyo al proyecto de decisión.*

Decisión

514. El Consejo de Administración:

- a) tomó nota del informe de los miembros de la Mesa acerca de la primera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (MEN), presentado en el documento GB.326/LILS/3/2;*
- b) aprobó un programa de trabajo inicial para el Grupo de Trabajo tripartito del MEN en el que se preveía el examen de 231 normas internacionales del trabajo, organizadas en 20 conjuntos temáticos de instrumentos, a su vez agrupados por objetivo estratégico;*
- c) decidió que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinaría los conjuntos de instrumentos 4, 11, 13, 16 y 19 en el marco del seguimiento pendiente de las normas que el Grupo de Trabajo Cartier consideró superadas, con ocasión de la reunión que mantendría del 10 al 14 de octubre de 2016;*
- d) remitió los instrumentos sobre el trabajo marítimo (conjuntos 18 y 20) al Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), con miras a su examen por expertos y a la presentación de un informe al Consejo de Administración, y*
- e) convocó la segunda reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, que se celebraría del 10 al 14 de octubre de 2016.*

(Documento GB.326/LILS/3/2, párrafo 6.)

Cuarto punto del orden del día

Formulario propuesto para las memorias que se soliciten en virtud del artículo 19 de la Constitución en 2017 sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo (documento GB.326/LILS/4)

- 515.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* toma nota de que, además de las preguntas referentes a las disposiciones de los instrumentos pertinentes, en el formulario de memoria se incluyen otras sumamente pertinentes sobre «tendencias y prácticas», a las que cada gobierno puede determinar si desea responder. La adaptación de los formularios de memoria para obtener información pertinente en cumplimiento de la Declaración sobre la Justicia Social no debería entrañar un aumento de las obligaciones de los Estados Miembros en términos de presentación de memorias. Si bien, históricamente, el Grupo de los Empleadores alberga reservas respecto de los estudios generales que versan sobre gran número de instrumentos, ante la carga de trabajo que supone para los mandantes y la dificultad de proceder a análisis de fondo, espera que todos los gobiernos, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, transmitan sus respuestas al formulario de memoria y que el estudio general que sobre esa base prepare la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) contenga una información significativa y completa. Ello revestirá especial importancia en relación con el examen de los instrumentos por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN, pues la discusión del estudio general debería coadyuvar a la clasificación de los instrumentos objeto de examen. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
- 516.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* es partidario de que el formulario de memoria propuesto abarque 16 instrumentos relativos a los distintos aspectos del tiempo de trabajo, pues ello debería conferir mayor eficacia al estudio general, amén de obedecer a la intención, expresada en la Declaración sobre la Justicia Social, de someter las normas de la OIT a un análisis exhaustivo. Su Grupo recalca que, además de ofrecer una visión general de la legislación y la práctica, los estudios generales también tienen por objeto aportar información a las discusiones recurrentes sobre las tendencias y prácticas relativas al objetivo estratégico de que se trate, y considera que el formulario de memoria permite establecer un equilibrio adecuado. Ambos elementos son necesarios para que los mandantes dispongan de una información actual sobre la realidad de las normas de la OIT relativas al tiempo de trabajo en un mundo que cambia rápidamente, y para que puedan formularse recomendaciones realmente útiles acerca de las necesidades que se adviertan en el plano normativo. Los resultados del estudio general deberían utilizarse en la Reunión de Expertos sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, que se celebrará en 2018 y cuyas decisiones deberían someterse a examen del Consejo de Administración con miras a su aplicación. Si bien el Grupo de los Trabajadores reconoce lo difícil que puede resultar a los mandantes dar respuestas completas al exhaustivo cuestionario que incluye este formulario de memoria en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT e invita a estos últimos a aprovechar la oportunidad de utilizar el cuestionario de manera innovadora, respalda el proyecto de decisión.
- 517.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Botswana señala que el formulario de memoria es extenso y complejo. Por ello solicita a la Oficina que, mediante sus oficinas regionales, brinde a los Estados Miembros la asistencia técnica que puedan necesitar para aportar la información requerida. El grupo de África respalda el proyecto de decisión.

Decisión

518. *El Consejo de Administración:*

- a) *solicitó a los gobiernos que, en 2017, en virtud del artículo 19 de la Constitución, presentaran memorias sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo que se enumeraban en el párrafo 3 del documento GB.326/LILS/4, y*
- b) *aprobó el formulario de memoria relativo a estos instrumentos que figuraba en el anexo del documento GB.326/LILS/4.*

(Documento GB.326/LILS/4, párrafo 6.)

Quinto punto del orden del día

Formularios propuestos para las memorias que se soliciten en virtud de los artículos 19, párrafo 5, e), y 22, de la Constitución de la OIT en relación con el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (documento GB.326/LILS/5)

519. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores celebra la entrada en vigor del Protocolo de 2014, después de su ratificación por Mauritania, Nigeria, Noruega y Reino Unido, e invita a los gobiernos a que ratifiquen el instrumento, que es fundamental para erradicar las formas modernas de esclavitud. El Grupo de los Trabajadores presenta una serie de enmiendas al proyecto de formularios de memoria para su mayor coherencia con las disposiciones del Protocolo. Respecto al formulario de memoria en virtud del artículo 22, convendría añadir, en relación con el artículo 3, la siguiente solicitud: «Sírvasse indicar asimismo las medidas adoptadas para prestar otras formas de asistencia y apoyo». En cuanto al formulario de memoria en virtud del artículo 19, convendría sustituir la expresión «trabajo forzoso» por la de «trabajo forzoso u obligatorio» en las preguntas 1.1 y 14, en aras de mayor coherencia con el texto del Protocolo. En la pregunta 2.2 convendría añadir las palabras «destinadas en especial a las personas particularmente vulnerables y a los empleadores» después de «información, educación y sensibilización», en sintonía con el tenor del artículo 2 del Protocolo. Del mismo modo, en la pregunta 3.1 convendría añadir una referencia a la «recuperación y readaptación», según reza el artículo 3 del Protocolo. Por otra parte, en vista de que las medidas enumeradas se inspiran tanto en el Protocolo como en la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), el Grupo de los Trabajadores propone que en la pregunta 2.3 se mencionen «la promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva para permitir que los trabajadores en situación de riesgo puedan afiliarse a organizaciones de trabajadores» y «garantías básicas de seguridad social en cumplimiento de los mínimos nacionales de protección social»; que en la pregunta 3.2 se mencionen «la protección de la vida privada y de la identidad» y un «alojamiento adecuado», y que en la pregunta 9.2 se mencione «la promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva para permitir que los trabajadores en situación de riesgo puedan afiliarse a organizaciones de trabajadores». El Grupo de los Trabajadores suscribe el proyecto de decisión a reserva de que en él se introduzcan los cambios indicados.*

520. *El portavoz del Grupo de los Empleadores observa una ausencia de consulta respecto al proyecto de formularios de memoria, no siendo así respecto de otros puntos. En relación con*

el formulario de memoria en virtud del artículo 22, las solicitudes de información deberían ceñirse al texto del Protocolo. En consecuencia, respecto del artículo 1, en la pregunta relativa al párrafo 2, convendría sustituir las palabras «van a coordinarse» por «va a garantizarse la actuación sistemática de». Además, convendría agregar una pregunta para solicitar información sobre «la coordinación que en su caso exista con las organizaciones de empleadores y de trabajadores». En la pregunta relativa al artículo 2, quizás convenga aclarar la expresión «así como las organizaciones que intervienen en el proceso». En la segunda pregunta relativa al artículo 3 se ruega a los gobiernos describan las medidas establecidas para «ofrecer a las víctimas una protección integral, inmediata y a largo plazo, con miras a su recuperación y readaptación». En realidad, deberían suprimirse las palabras «integral, inmediata y a largo plazo», pues no forman parte de la correspondiente disposición del Protocolo. Finalmente, en la medida en que la pregunta relativa al artículo 6 no parece reflejar adecuadamente el tenor de la disposición, convendría formularla en los siguientes términos: «Sírvese indicar cómo se definen las medidas encaminadas a la aplicación del Protocolo y del Convenio, en particular si vienen determinadas por la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas».

521. Respecto al formulario de memoria en virtud del artículo 19, el Grupo de los Empleadores considera que tanto en los documentos de la OIT sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, como en la página web correspondiente convendría indicar claramente que cuando se citan convenios fundamentales también se incluyen de alguna manera los protocolos correspondientes. Según el Grupo de los Empleadores, al conformar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio un solo y mismo principio, no se le debería dedicar más de un formulario de memoria, que incluya, eso sí, preguntas referentes a los aspectos contemplados en el Protocolo en relación con la prevención, la protección de las víctimas y el acceso de éstas a mecanismos de reparación. Además, cada pregunta propuesta debería vincularse claramente a la disposición correlativa del instrumento. El Grupo de los Empleadores sugiere que se añada una pregunta sobre la adopción de políticas y planes de acción nacionales contra la trata de personas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.3 del Protocolo. En la pregunta 3.2 no resulta claro a qué disposición del Protocolo se refiere la «elaboración de indicadores de trabajo forzoso». Además, en la pregunta 4.2 se alude a la «concesión de un período de reflexión y de recuperación», que sin embargo sólo se menciona en la Recomendación. Finalmente, en la pregunta 4.2 se menciona la «intensificación de las sanciones», cuando en el Protocolo no se hace referencia a sanciones. El Grupo de los Empleadores suscribe el proyecto de decisión a reserva de que en él se introduzcan los cambios indicados.

522. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Botswana declara que el grupo de África respalda el proyecto de decisión.

523. *Un representante del Gobierno de México* subraya la conveniencia de que las diversas solicitudes de información se refieran al texto del Protocolo, cuando se trata de aspectos que el mismo Protocolo dispone como facultativos, refiriéndose a la cuestión relativa al párrafo 2 del artículo 1 del Protocolo, por lo que concierne a las consultas, así como al artículo 4 con respecto a las sanciones y enjuiciamiento de las víctimas de trabajo forzoso. En cuanto al párrafo 3, relativo al artículo 1, la solicitud debería formar parte de las solicitudes relativas al artículo 4, ya que las actividades referidas en el párrafo 3 serán descritas precisamente al proporcionar las respuestas que demanda el artículo 4. En relación con el artículo 6, las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas a que se refiere el último enunciado giran en torno a la aplicación de medidas y no a la aplicación efectiva de leyes nacionales, ya que esta última es potestad única del Estado. Con respecto al anexo II, en el inciso 1.3, se omite la referencia a las consultas realizadas a «otros grupos interesados», tal como lo establece el párrafo 2 del artículo 1 del Protocolo. Por lo que se

refiere a los cuadros contenidos en el inciso 3.2, no parece apropiado clasificar por «categorías» a los beneficiarios de las medidas ni «tipificar» las prácticas de trabajo forzoso, pues no existe una clasificación general o consensuada respecto de todas las prácticas de trabajo forzoso. El rubro de la elaboración de indicadores de trabajo forzoso debería trasladarse al cuadro contenido en el inciso 4.2 a fin de ser congruente con el apartado de «Control de la Aplicación», en el apartado *d)* del párrafo 13 de la Recomendación. Finalmente, la referencia a la «intensificación de las sanciones impuestas a los autores» en el inciso 4.2 no parece apropiada, ya que el párrafo 13, apartado *b)*, de la Recomendación se refiere a «otras sanciones», como la confiscación de los beneficios derivados del trabajo forzoso u obligatorio. Concluye que la Oficina debería tomar en consideración las observaciones formuladas.

Decisión

524. El Consejo de Administración:

- a) solicitó a la Oficina que garantizara que las cuestiones abordadas en la discusión estuvieran reflejadas adecuadamente en los formularios de memoria referidos al Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que servirían de base para la elaboración de las memorias conforme a lo dispuesto en el artículo 19, párrafo 5, e), y el artículo 22 de la Constitución de la OIT; y, con base en ello,*
- b) aprobó los formularios de memoria.*

(Documento GB.326/LILS/5, párrafo 5, enmendado conforme a la discusión del Consejo de Administración.)

Sexto punto del orden del día

Informe de la segunda reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (Ginebra, 8-10 de febrero de 2016) (documento GB.326/LILS/6)

- 525.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores observa con agrado que se han tratado todas las cuestiones inscritas en el orden del día de la segunda reunión del Comité Tripartito Especial y que se han adoptado por unanimidad varias enmiendas al Código del MLC, 2006. Destacando la importancia de la enmienda propuesta en relación con el pago de salarios a la gente de mar cautiva a bordo de buques o fuera de ellos como consecuencia de actos como la piratería o el robo armado, el Grupo de los Trabajadores aplaude que se haya constituido un grupo de trabajo del Comité Tripartito Especial encargado de examinar la cuestión y de preparar propuestas, entre las que figura una enmienda al Código. Reiterando las preocupaciones expresadas por los representantes gubernamentales acerca del proceso de presentación de enmiendas al Código, el orador también respalda el proyecto de decisión en el sentido de que el grupo de trabajo debería recomendar al Comité Tripartito Especial mejoras en relación con ese proceso.*
- 526.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores declara que el tiempo disponible para la discusión en la segunda reunión del Comité Tripartito Especial no resultó adecuado y sugiere que en lo sucesivo se prevea un período de tiempo más dilatado. Con referencia al punto i) de la Resolución relativa al establecimiento de un grupo de trabajo del Comité Tripartito Especial,*

el orador confía en que se movilicen los recursos necesarios para financiarlo; recuerda que los miembros armadores han hecho constar en acta que, a su entender, no se presentarán de forma automática enmiendas sobre la cuestión del pago de salarios durante la cautividad de la gente de mar y que podrán explorarse otras posibilidades (párrafos 148 y 150 del informe de la segunda reunión del Comité Tripartito Especial). En lo relativo al proceso de elaboración de las propuestas de enmienda, su Grupo hace suya la opinión de los representantes gubernamentales del Comité Tripartito Especial en el sentido de que debería prepararse un protocolo tipo para la presentación y explicación de las enmiendas eventuales; es partidario de que se utilice una plantilla similar a la que se emplea en la Organización Marítima Internacional (OMI). El Grupo de los Empleadores respalda los apartados *a)*, *b)*, *c)* y *e)* del párrafo 17 del proyecto de decisión, aunque también puede suscribir el apartado *d)*, en la inteligencia de que el grupo de trabajo no tendrá por qué elaborar propuestas de enmienda al Código del MLC, 2006, sino que también podrá proponer otras medidas.

527. *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno del Japón respalda el proyecto de enmiendas al MLC, 2006, en particular la modificación destinada a autorizar la prórroga de los certificados de trabajo marítimo y a paliar, así, las dificultades que para un buque genera el que no se le expida de inmediato un nuevo certificado de trabajo pese a haber superado con buen éxito las preceptivas inspecciones. Con todo, el ASPAG desea destacar la cuestión de la fecha de entrada en vigor de esta enmienda. De conformidad con el artículo XV del MLC, 2006, después de que el Director General notifique a los Miembros que han ratificado el Convenio las enmiendas aprobadas por la Conferencia, el plazo durante el cual podrá comunicarse cualquier desacuerdo formal será de dos años, a menos que la Conferencia señale un plazo diferente. La mayoría de los certificados expedidos a los buques de los Miembros que han ratificado el Convenio en todo el mundo datan de julio o agosto de 2013, es decir, de justo antes de la entrada en vigor del instrumento, y caducarán y se renovarán en julio o agosto de 2018. De mantenerse en dos años el plazo de comunicación del desacuerdo, la enmienda no entrará en vigor hasta enero de 2019, aproximadamente, de manera que pocos buques podrán beneficiarse de ella. Para evitar que esto se produzca, el ASPAG presenta una enmienda al proyecto de decisión en el sentido de que el Consejo de Administración recomiende a la Conferencia que, cuando apruebe las enmiendas, se prorrogue a catorce meses el plazo para comunicar todo desacuerdo.

528. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Burkina Faso respalda la propuesta de enmiendas al Código en relación con las reglas 4.3 y 5.1 del MLC, 2006. Respecto a la enmienda propuesta en relación con la regla 2.2, el grupo de África es partidario de que se instituya un grupo de trabajo del Comité Tripartito Especial y sugiere que también se esbocen nuevas propuestas en aras de una aplicación más eficaz del MLC, 2006. La Oficina debería hacer cuanto esté en sus manos para movilizar los recursos financieros necesarios de suerte que el grupo de trabajo pueda cumplir su misión. El grupo de África respalda el proyecto de decisión según lo enmendó el ASPAG.

529. *Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros*, un representante del Gobierno de los Países Bajos indica que Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania, Noruega y Georgia se suman a su declaración y acoge con beneplácito la propuesta de enmiendas relativas a la renovación del certificado de trabajo marítimo, que facilitarán la aplicación del Convenio en la práctica. El proyecto de enmiendas relativas al acoso y a la intimidación a bordo de los buques pone de relieve un tema al que la UE concede suma importancia, según lo evidencian las pautas que los interlocutores sociales marítimos europeos adoptaron en 2013 para las compañías navieras con miras a la erradicación del acoso y la intimidación en el trabajo a bordo de los buques. Estas mismas pautas fundamentan las directrices internacionales a que se alude en las enmiendas. El orador celebra que el grupo de trabajo del Comité Tripartito Especial vaya a tratar el tema grave de los salarios de la gente de mar que permanece cautiva, y que se encargue de examinar el

procedimiento para la presentación de nuevas enmiendas, como la inclusión de mejoras que permitan anticipar mejor esa presentación y prever más tiempo de preparación.

- 530.** *Un representante del Gobierno de China* indica que su Gobierno ratificó el MLC, 2006 el 12 de noviembre de 2015. Además, está redefiniendo y modificando su legislación y las disposiciones institucionales destinadas a aplicarlo. Confía en que la OIT siga prestando asistencia técnica a su país a estos efectos e indica que su Gobierno está dispuesto a compartir experiencias. Si bien China no tendría, en principio, inconveniente en aceptar la protección de los salarios de la gente de mar mantenida en cautividad, el grupo de trabajo debería tener en cuenta todas las opiniones que se expresaron durante la reunión del Comité Tripartito Especial y la Oficina debería mantener informadas a las partes. El orador respalda el proyecto de decisión según lo enmendó el ASPAG y, más en general, manifiesta la esperanza de que, en lo sucesivo, se evite en lo posible programar reuniones importantes durante la celebración del Año Nuevo Chino.
- 531.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a aceptar la enmienda del ASPAG siempre que se aplique el mismo plazo a la enmienda relativa a la regla 4.3, pues causaría dificultades aplicar unas fechas de entrada en vigor diferentes a unas enmiendas que el Comité Tripartito Especial adoptó al mismo tiempo. Se presenta una subenmienda en este sentido.
- 532.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* respalda la enmienda inicial propuesta por el ASPAG, pero su Grupo no está dispuesto a aceptar la subenmienda que sugiere el Grupo de los Trabajadores en el sentido de que las dos enmiendas adoptadas por el Comité Tripartito Especial se consideren como un todo, pues la Cámara Naviera Internacional (ICS) no ha tenido todavía la oportunidad de mantener las consultas necesarias sobre el particular.
- 533.** *Hablando en nombre del ASPAG*, el representante del Gobierno del Japón no insiste en la enmienda, pero sí expresa la esperanza de que la presente discusión haya generado nuevos progresos cuando se reúna la Conferencia, de forma que entonces sea posible proponer el examen de esta cuestión.

Decisión

534. El Consejo de Administración:

- a) *tomó nota de la información que figuraba en el informe (documento GB.326/LILS/6);*
- b) *decidió transmitir a la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2016), para su aprobación, las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, adoptadas por el Comité Tripartito Especial, que figuraban en el anexo I del documento GB.326/LILS/6;*
- c) *nombró a la Sra. Julie Carlton (Reino Unido) Presidenta del Comité Tripartito Especial por un período de tres años (2016-2019);*
- d) *refrendó el establecimiento del grupo de trabajo del Comité Tripartito Especial y aprobó que el costo de la reunión del grupo de trabajo, estimado en 103 100 dólares de los Estados Unidos, se financiara, en primer lugar, con cargo a los ahorros que pudieran obtenerse de la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la Parte II, en el entendido de que, si posteriormente esto no resultara posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio 2016-2017, y*

- e) *decidió convocar la tercera reunión del Comité Tripartito Especial en 2018, y pidió al Director General que consignara fondos a esos efectos en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019.*

(Documento GB.326/LILS/6, párrafo 17.)

Séptimo punto del orden del día

Informe de la reunión del Comité Tripartito Marítimo ad hoc para la enmienda del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) (Ginebra, 10-12 de febrero de 2016) (documento GB.326/LILS/7)

- 535.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores celebra que se hayan adoptado las enmiendas al Convenio núm. 185, pues permitirán la aplicación efectiva del instrumento toda vez que las anteriores normas técnicas han perdido vigencia. Para que se cumplan los objetivos del Convenio es indispensable que los Estados del puerto acepten los documentos expedidos por el Estado del pabellón, amén de facilitar el acceso de los marinos al permiso para bajar a tierra y sus gestiones de tránsito desde el buque y hacia él. La aplicación del Convenio revisado entrañará gastos para los Estados del pabellón, sobre todo si se utiliza el directorio de claves públicas de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) para verificar los documentos de identidad de la gente de mar (DIM) en los puntos de entrada. El Grupo de los Trabajadores suscribe el proyecto de decisión con la esperanza de que los Estados del puerto ratifiquen el Convenio revisado y la Oficina promueva activamente su aplicación.*
- 536.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores toma nota de que las propuestas de enmienda apuntan a preservar la pertinencia de las normas técnicas del Convenio en el mundo del trabajo marítimo.*
- 537.** *Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno de Angola subraya que, ante los desiguales niveles de desarrollo tecnológico existentes, convendría contemplar la posible adopción de medidas de cooperación técnica para facilitar la aplicación de las enmiendas a los anexos I, II y III del Convenio núm. 185 por los países de que se trate. El grupo respalda el proyecto de decisión.*
- 538.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, un representante del Gobierno de Francia apoya las dos resoluciones y las propuestas de enmienda a los anexos I, II y III del Convenio núm. 185, presididas por el imperativo técnico de la interoperabilidad del Convenio a escala mundial, en línea con la evolución de la tecnología compatible con otras normas internacionales, como el documento 9303 de la OACI. Se espera que esas nuevas disposiciones brinden una nueva oportunidad de adoptar un DIM operativo y moderno, y permitan iniciar una nueva dinámica en términos de ratificación del Convenio. Se apreciaría la oportuna evaluación de los efectos de esas enmiendas.*
- 539.** *Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, un representante del Gobierno de los Países Bajos indica que Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Albania y Georgia se suman a su declaración. El orador acoge favorablemente las propuestas de enmienda tendentes a la armonización de los DIM con lo dispuesto en el documento 9303 de la OACI, mediante la introducción de un chip sin contacto en el que esté almacenada una imagen facial, en aras de una interoperabilidad y compatibilidad globales con los lectores normalmente disponibles en las fronteras para la*

lectura de los pasaportes electrónicos. El orador respalda las dos resoluciones en la inteligencia de que, obviamente, se precisará un período de transición. Deben adoptarse sin demora soluciones adecuadas para eliminar las trabas constantes que dificultan el acceso de los marinos al permiso para bajar a tierra y sus gestiones de tránsito desde los buques y hacia ellos.

Decisión

540. El Consejo de Administración:

- a) solicitó al Director General que siguiera ocupándose de la cuestión de facilitar el acceso al permiso para bajar a tierra y las gestiones de tránsito de la gente de mar, y*
- b) decidió transmitir las enmiendas propuestas y las resoluciones adoptadas por el Comité Tripartito Marítimo ad hoc a la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 105.ª reunión (junio de 2016).*

(Documento GB.326/LILS/7, párrafo 7.)

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Primer punto del orden del día

Aplicación del programa de la OIT en 2014-2015 (documento GB.326/PFA/1)

- 541.** *La Presidenta* invita al Consejo de Administración a que formule comentarios generales sobre el informe en su conjunto.
- 542.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores*, aunque reconoce que el informe contiene mucha información útil y da cuenta de algunos logros importantes, considera que su presentación no ayuda a hacerse una idea clara de las medidas que se han adoptado para hacer avanzar el trabajo decente a nivel de los países, de las dificultades que se han encontrado ni de los logros obtenidos. Para que el Consejo de Administración pueda ejercer con eficacia su función de gobernanza, el informe debería facilitar información más detallada sobre aquellas actividades que no han propiciado cambios sistemáticos y por qué. Dado que se trata del último informe sobre la aplicación del programa dentro del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, se esperaba más información sobre los logros obtenidos y las dificultades encontradas en la consecución de los cuatro componentes del trabajo decente y en la interacción de la OIT con otras organizaciones del sistema multilateral, así como un análisis más general de todo el período. Si la información se hubiese compendiado de manera más concreta, de forma similar a la sinopsis disponible en línea sobre los resultados del marco estratégico, habríamos tenido una visión más clara del desempeño de la Oficina, lo que nos permitiría mantener un debate mejor fundamentado. En los informes futuros se debería consagrar una sección a la participación de los trabajadores y de los empleadores en las actividades desarrolladas en el marco de cada resultado, las dificultades encontradas y los retos que quedan por superar, y ofrecer una panorámica general de la labor de promoción llevada a cabo por la Oficina en el marco del sistema multilateral. La presentación de las principales esferas de acción de la OIT ofrece sólo una instantánea de los temas, y deja sin resolver algunas cuestiones. Si la información proporcionada en el anexo se hubiese incluido en el cuerpo del informe se habría podido realizar un análisis más detallado.
- 543.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* elogia la mayor claridad del informe y el proceso de consulta transparente. Los principales objetivos definidos en el Programa y Presupuesto para 2014-2015 consistían en lograr, gracias a la reforma de la OIT, una mayor focalización, masa crítica, un uso óptimo de los recursos, un verdadero impacto y eficiencia, pero el informe presenta pocos datos que indiquen que la concentración de recursos y esfuerzos en las esferas de importancia decisiva (ACI) haya redundado en una mayor eficiencia o impacto. El método numérico para dar cuenta de las metas permite indicar claramente los niveles de logro pero no ofrece ninguna información en cuanto a la calidad de los resultados ni a su impacto. Un informe más detallado hubiera permitido evaluar mejor la realidad en el terreno.
- 544.** *Hablando en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)*, un representante del Gobierno de China felicita a la OIT por la importante contribución que ha aportado a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible así como por la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo y los resultados positivos en relación con la mejora de la eficacia

institucional en varios aspectos. Reconoce la función que desempeña el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) con respecto al desarrollo de la capacidad de los mandantes así como la mayor capacidad de respuesta de la OIT a los movimientos migratorios y a la crisis de los refugiados. Sin embargo, se debería establecer una distinción clara entre refugiados y migrantes. La OIT debería seguir prestando asistencia a Jordania y al Líbano y ampliar su apoyo a otros países de la región afectados por la crisis de los refugiados. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible brinda una importante oportunidad a la OIT y la Oficina debería movilizar más recursos para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Asimismo, la OIT debería mantener sus alianzas de colaboración, en particular a nivel regional, a fin de aumentar su visibilidad, y buscar otras formas de dar a conocer sus logros y aprovechar las enseñanzas extraídas para integrarlas en futuros programas.

- 545.** *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno de México felicita a la Oficina por la calidad del informe.
- 546.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe acoge con agrado el informe y felicita a la Oficina por los resultados alcanzados. Su grupo se siente especialmente satisfecho porque el 34 por ciento de las metas se alcanzaron en la región de África. Si bien la Oficina ha logrado incorporar elementos del Programa de Trabajo Decente en los ODS, el reto consistirá en capacitar a los mandantes para que puedan cumplir el objetivo 8 y llevar a efecto en los países otros elementos del Programa de Trabajo Decente que forman parte de los ODS. Es importante prevenir la deriva estratégica asegurándose de que la Organización siga centrada en su mandato fundamental e intensifique la coherencia de sus políticas para encarar los desafíos que plantea actualmente el mundo del trabajo.
- 547.** *Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, un representante del Gobierno del Reino Unido dice que su grupo valora la calidad del informe y felicita a la Oficina por las medidas adoptadas para modificar ciertos aspectos y centrarse en las prioridades que el Consejo de Administración le había señalado. Acoge con especial satisfacción los progresos realizados con respecto a la puesta en marcha del mecanismo de examen de las normas, la contribución de la OIT en relación con los ODS y el G-20 así como el fortalecimiento de la base de conocimientos y la capacidad analítica. Encomia la sección del informe consagrada a las enseñanzas extraídas, que ilustra la manera en que la función de evaluación se ha incorporado en los procesos operativos de la OIT, por ejemplo en lo que respecta a la formulación y ejecución de su estrategia. Agradece la información facilitada con respecto a esferas en las que no se lograron las metas fijadas pero solicita que se proporcione más información sobre la manera en que las enseñanzas extraídas servirán de base para la ejecución futura. Deberían desplegarse mayores esfuerzos para difundir más ampliamente los logros obtenidos a fin de potenciar la visibilidad de la OIT, su función en la comunidad internacional y su pertinencia para los mandantes. El informe podría ser más accesible y adoptar un formato que genere un debate más profundo, lo que supone proporcionar más datos, gráficos e información visual, que permitan establecer comparaciones con tendencias y niveles de desempeño anteriores. Además, se podría facilitar más información sobre el impacto de las actividades de la OIT en las vidas de las personas y sobre los principales obstáculos encontrados.
- 548.** *Un representante del Gobierno de China* insta a la OIT a que acelere la implementación de las reformas previstas en el Programa y Presupuesto.
- 549.** *La Presidenta* declara abierto el debate de la parte I del informe (párrafos 1 a 115).
- 550.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* afirma que, dado que las ACI no cuentan con un marco de resultados, es difícil determinar sobre la base de las descripciones del informe en qué medida se han logrado los resultados u obtenido un impacto. En teoría, las ACI debían

reforzar el trabajo en equipo, pero no se ha llevado a cabo la evaluación específica solicitada por los empleadores al respecto. En lugar de centrarse en el procedimiento, el informe debería destacar los logros. Se podría haber aprovechado mejor la información sobre las importantes deficiencias señaladas en los estudios de evaluabilidad que se proporciona en el párrafo 58. Habría que prestar más atención a las enseñanzas extraídas de las labores relativas al desarrollo de la capacidad con miras a la reforma de las políticas. El desarrollo de la capacidad no es sólo un proceso técnico sino también un proceso orientado a la obtención de resultados y, si no es aceptado y dirigido por los propios mandantes es poco probable que sea sostenible. Además, si la Organización no tiene una idea clara de cuáles son sus objetivos y motivaciones, el desarrollo de la capacidad puede verse condenado al fracaso. La información relativa a los gastos y la ejecución presupuestaria indica una tasa de ejecución del 95 por ciento dentro del presupuesto ordinario aprobado. La Oficina debería proporcionar una explicación sobre todos los recursos no utilizados, sobre todo porque algunas actividades se están quedando sin recursos, lo que podría tener importantes repercusiones. Hay notables diferencias entre la cuantía asignada para respaldar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el presupuesto ordinario y la consignada en la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). La Oficina debería justificar esta diferencia y aclarar cuáles han sido los criterios utilizados para la ponderación de la distribución de los recursos de la CSPO. En cuanto a la eficacia institucional en el ámbito de la cooperación para el desarrollo, en el informe no se menciona que la Oficina no anticipó la adopción de medidas para responder a un cambio de prioridades de los donantes, como el provocado por la crisis de los refugiados; esto supone que algunas esferas de trabajo, como el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores, se han quedado sin recursos extrapresupuestarios destinados a financiar actividades de cooperación técnica, en particular en las regiones de América Latina y África.

- 551.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que hay que felicitar a la Oficina por los logros mencionados en la primera parte del informe. En cuanto a la ratificación de 39 normas internacionales del trabajo, convendría que en futuros informes se facilitase una lista de ratificaciones. Con todo, todavía quedan importantes retos que superar al final del bienio, puesto que el mundo aún dista mucho de recuperarse de la crisis financiera y del empleo. En lo que respecta a los ámbitos en donde los resultados se sitúan muy por debajo de las metas establecidas, la explicación de la Oficina con respecto al indicador 14.1 parece ser demasiado optimista; en cuanto al indicador 3.4, el hecho de que no se haya alcanzado ni de lejos la meta establecida indica que es necesario desplegar mayores esfuerzos para dar a conocer mejor la Declaración sobre las EMN; y si bien la explicación de la Oficina en relación con el resultado 18 puede que sea en parte correcta, algunos de los convenios fundamentales, en particular los Convenios núms. 87 y 98, siguen siendo los menos ratificados y la Oficina debería impulsar iniciativas con miras a lograr la ratificación universal de todos los convenios fundamentales. Con respecto a los resultados 14, 15, 16 y 17, habría sido útil que en las enseñanzas extraídas se hubieran mencionado los resultados logrados en los países citados. Algunas partes del informe son excesivamente optimistas; el Grupo no ha constatado progresos en relación con la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en las zonas francas industriales a diferencia de lo que se afirma en el informe. Habría deseado que se presentara más información sobre la manera en que la agrupación de las labores en cada ACI influyó en la capacidad de ejecución de la OIT gracias a la obtención de mayores sinergias y a la coordinación de los métodos de trabajo. El informe es selectivo en lugar de evaluar sistemáticamente los progresos. Las enseñanzas extraídas que se recogen en el recuadro 2 son muy importantes; ¿cómo se han aplicado estas enseñanzas en las actividades realizadas por la Oficina a nivel de los países? ¿Cómo se ha integrado la labor relativa a la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo en cada ACI? El orador considera positivo que se recurra en mayor medida a la tecnología en el Centro de Turín, en particular a las plataformas de aprendizaje en línea y los cursos en línea masivos y abiertos, y acoge con satisfacción la creación del portal de conocimientos de la OIT. Se debe seguir avanzando en los motores de búsqueda y otras herramientas, y la concertación de*

nuevos acuerdos con proveedores de servicios digitales debe estar en consonancia con las normas internacionales del trabajo. La Oficina debería ocuparse de las deficiencias señaladas en los estudios de evaluabilidad. En cuanto a la información financiera, señala que se pueden distribuir mejor los fondos entre los resultados. La mayor parte de los recursos de la CSPO se sigue destinando al empleo, a pesar de que es también el objetivo estratégico que más recursos recibe del presupuesto ordinario y de fondos extrapresupuestarios. El nivel de recursos de la CSPO asignado a las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo es bajo en comparación con el asignado a otros resultados. Aunque es consciente de los motivos de la actual distribución de los recursos con cargo a la CSPO para actividades llevadas a cabo en el marco de las ACI, en el futuro debería haber una mejor distribución de los recursos para áreas temáticas que atraen menos contribuciones voluntarias que otras. Se agradecería que se facilitase más información sobre la cartera de proyectos de la OIT, en particular sobre la relación entre los proyectos a nivel de los países. Habría sido útil que se hubiera anexado al informe una lista de las 92 nuevas alianzas público-privadas que se firmaron en 2014-2015. Aunque se han comunicado progresos sobre la integración del Programa de Trabajo Decente en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y en los programas de la iniciativa Una ONU, hay que seguir esforzándose para asegurarse de que se abordan por igual las cuatro dimensiones del trabajo decente. Las normas y el diálogo social se desatienden con demasiada frecuencia. Solicita más información sobre las medidas adoptadas para mejorar el funcionamiento de las reuniones regionales en la Américas y África y acoge con satisfacción la publicación del Marco de gestión del riesgo institucional de la OIT.

- 552.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe dice que los problemas que se destacan en el párrafo 6 exigirán sin duda que se les preste una atención continua. Se debería seguir promoviendo la cooperación con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial para asegurar que se situé al empleo en el epicentro de la política macroeconómica, y se deberían establecer alianzas de cooperación con los mandantes tripartitos nacionales y los ministros de finanzas y desarrollo. A pesar de la determinación expresada por muchos países africanos como Níger y Zambia de ratificar los instrumentos de la OIT, los resultados obtenidos que figuran en el cuadro 1 para el indicador 18.3 no son alentadores; sólo se alcanzó una de las 20 metas fijadas. Habida cuenta de los logros impresionantes que se observan en el cuadro 1 para el indicador 16.2, propone que se revise el proceso de fijación de metas para evitar que se establezcan metas demasiado bajas. En cuanto al Centro de Turín, solicita que se presente información desglosada por género y número de participantes pertenecientes a grupos vulnerables como personas con discapacidades y pregunta de qué manera se puede aumentar el bajo porcentaje de participantes procedentes de ministerios del trabajo. Sugiere que se descentralicen todavía más las actividades de formación del Centro de Turín trasladándolas a varios países de África. Se insta a la Oficina a que considere la posibilidad de designar un especialista en migración laboral para integrar los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente en África, dada la importancia estratégica de las cuestiones de migración laboral en la región. Se acoge con satisfacción la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios para financiar todos los ámbitos del Programa de Trabajo Decente así como el aumento de las fuentes de financiación nacionales. Destaca la importancia del enfoque de los PTDP y su pertinencia a nivel subregional. Se espera que la aplicación de los PTDP en la región se rija por la Declaración de la Unión Africana sobre Empleo, Erradicación de la Pobreza y Desarrollo Incluyente y por la Agenda 2063 de la Unión Africana. Aunque se ha avanzado en el programa de reforma, es posible que se experimente un cierto hastío dado que el proceso de reforma está llevando mucho tiempo. Si bien la reestructuración de las oficinas exteriores ha contribuido a armonizar la cobertura de la Oficina de la OIT con la de las estructuras regionales, el proceso debe ser transparente por lo que es necesario hacer participar y consultar más a los mandantes. Se insta a la Oficina a que resuelva los aspectos de la reforma del Consejo de Administración y de la Conferencia que siguen suscitando preocupación y que se señalan en el párrafo 110 del informe, y a que revise el Reglamento para las reuniones regionales.

- 553.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México señala que para el bienio estaban previstas 167 metas para las Américas. Examinados los resultados alcanzados, es importante tomar nota de los remarcables éxitos en la región en lo que atañe al resultado 16, con respecto al cual las metas fueron largamente superadas. Expresa su preocupación con respecto al resultado 18, que resultó globalmente por debajo de las metas trazadas. Reitera la voluntad del grupo de participar, con un espíritu constructivo y atento al principio del tripartismo, en las discusiones relativas a la Iniciativa relativa a las normas. En cuanto a los informes *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias*, el *Informe Mundial sobre la Seguridad Social* y el *Informe Mundial sobre Salarios*, la incorporación del Programa de Trabajo Decente en los ODS brindará nuevas oportunidades cuando la Oficina empiece a recopilar datos estadísticos para medir los progresos. Apoya que se consoliden dichos informes mundiales y que se siga una periodicidad clara y establecida y señala la importancia de que las fechas de publicación no coincidan con las de otras actividades centrales de la OIT a fin de asegurarse de que los mandantes y los medios de comunicación puedan dedicarles la atención que se merecen. Se invita a la Oficina a que presente información clara sobre el vínculo entre el presupuesto ordinario y el presupuesto extraordinario. Celebra que se hayan firmado diez nuevas alianzas con países de ingresos medianos y con asociados en el ámbito de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Reitera la importancia que su grupo atribuye a la descentralización y a las actividades regionales que permiten ejecutar el programa de la Organización.
- 554.** *Un representante del Gobierno de Pakistán* valora positivamente el amplio apoyo prestado por la OIT al PTDP 2010-2015 destinado a su país y que acaba de concluirse recientemente y espera seguir recibiendo la asistencia técnica de la OIT para la preparación y aplicación del próximo PTDP. El Gobierno de la provincia de Punjab promulgó en 2016 una ordenanza por la que se prohíbe el recurso al trabajo infantil en los hornos de fabricación de ladrillos de Punjab, con miras a eliminar esta práctica mediante un amplio mecanismo de inspección y control de esas fábricas.
- 555.** *Una representante del Gobierno de Trinidad y Tabago* afirma que en contra de lo que se indica en el cuadro 10, el nuevo PTDP para su país todavía no se halla en proceso de elaboración. La afirmación de que los PTDP han seguido siendo una poderosa herramienta para fomentar el diálogo parece contradecir las conclusiones de una evaluación independiente de los PTDP realizada en el Caribe, que indica que los documentos relativos a los PTDP no logran presentar la labor y las actividades de cooperación técnica de la OIT como estrategias coherentes para promover el Programa de Trabajo Decente en los niveles nacional y subregional. Espera que se tengan presentes las recomendaciones realizadas en dicha evaluación para incrementar el logro de resultados a través de los PTDP en la subregión del Caribe.
- 556.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* acoge con agrado la lista de proyectos de investigación seleccionados reproducida en el recuadro 1, que pone de manifiesto que las actividades de investigación de la OIT están intrínsecamente vinculadas a los resultados del Programa y Presupuesto. Solicita información más detallada sobre los comités de expertos — por ejemplo, cómo se elige a sus miembros, si son comités permanentes o se establecen puntualmente para examinar determinados proyectos de investigación o qué relación mantienen con el Grupo de examen de las investigaciones. Se habría agradecido que se hubiese facilitado más información sobre las medidas que está adoptando la Oficina para subsanar las importantes deficiencias señaladas en los estudios de evaluabilidad y para asegurar que se apliquen las enseñanzas extraídas. Si bien acoge favorablemente la creciente diversificación de las fuentes de financiación extrapresupuestaria, insta a la Oficina a que se siga esforzando por mejorar la tasa de ejecución presupuestaria de los proyectos financiados con fondos extrapresupuestarios. Valora la importante contribución de la OIT a las labores del Grupo de Trabajo sobre Empleo del G-20 y la ampliación del diálogo que la OIT mantiene con la Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial y otras organizaciones internacionales.

557. *Un representante del Director General* (Tesorero y Contralor de Finanzas) dice que el gasto total consagrado a los resultados en 2014-2015 fue de cerca de 606 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que se ajusta al crédito presupuestario de 612 millones de dólares de los Estados Unidos previsto para los objetivos estratégicos en el Programa y Presupuesto para 2014-2015. Los resultados publicados para 2014-2015 muestran un superávit presupuestario total de 11,9 millones de dólares de los Estados Unidos que, sin embargo, se vio contrarrestado por un déficit de ingresos de los Estados Miembros, lo que resulta en un déficit total de 15,4 millones de dólares de los Estados Unidos. La diferencia entre el importe presupuestado y el importe realizado de 6 millones de dólares de los Estados Unidos en el gasto correspondiente a los resultados explica en parte el superávit presupuestario total que asciende a 11,9 millones de dólares de los Estados Unidos. En efecto, como se previó y anunció al Consejo de Administración en marzo de 2015, las proyecciones de inflación formuladas en el presupuesto de 2014-2015 no se cumplieron. Por consiguiente, es normal que el nivel de gasto sea inferior a lo presupuestado.

558. *La Presidenta* declara abierto el debate de la parte II del informe (párrafos 116 a 284).

559. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* lamenta que en la ACI sobre la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente no se haya hecho referencia a las normas. Solicita que se facilite más información sobre el modelo de intervención para promover el empleo de los jóvenes que se ha contribuido a elaborar para la región de África. Ninguna de las recomendaciones de política que figuran en el párrafo 130 se refiere a los derechos, a pesar de que eran uno de los pilares fundamentales de las conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2012. Se sigue sin prestar suficiente atención a la negociación colectiva en la labor relativa a la productividad y las condiciones de trabajo. En cuanto al párrafo 148, el orador expresa su preocupación por que el ejemplo que se da no refleja fielmente la realidad de Indonesia. Las reformas recientes introducidas en el sistema de fijación del salario mínimo en ese país eliminan los consejos salariales tripartitos descentralizados y crean un nuevo sistema en el que los trabajadores no tienen cabida. El Gobierno ha reprimido violentamente las manifestaciones de trabajadores que protestaban por la implantación del nuevo sistema salarial. Aunque al parecer la OIT apoyó el nuevo sistema salarial del Gobierno, los datos disponibles indican que el Gobierno obvió aspectos fundamentales del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). El Gobierno no consultó a los sindicatos respecto de la modificación del mecanismo de fijación del salario mínimo en 2015. Desde la introducción de las reformas salariales, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y los sindicatos de Indonesia han solicitado la intervención de la Oficina en varias ocasiones, pero la respuesta que han recibido es que la Oficina no puede criticar a un Gobierno soberano. A su Grupo le cuesta entender cómo es posible que un nuevo sistema salarial contrario a los convenios de la OIT se presente como un avance positivo. El orador solicita a la OIT que proponga una resolución que conduzca al establecimiento de un mecanismo de fijación de salarios acorde con los principios de la OIT y garantice los derechos de los trabajadores, en particular el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. De igual modo, el informe sobrevalora los logros de la OIT en lo que respecta a las condiciones de trabajo y los salarios en la industria pesquera de Tailandia. El alcance de la sección sobre trabajo infantil y diálogo social es bastante limitado. Aunque la sección sobre las principales actividades a nivel regional proporciona información clara y útil sobre los PTDP, las esferas prioritarias en cada región indican la ausencia de un enfoque integrado de la OIT basado en los cuatro objetivos estratégicos. En cuanto a la región de África, parece haber un desajuste entre los importantes resultados logrados en Sudáfrica que se mencionan en el párrafo 228 y el cuadro 9. El Grupo acoge con agrado el apartado sobre la observancia de los derechos laborales en la sección de la región de América Latina y el Caribe, pero habría agradecido que se hubiese facilitado

información sobre el impacto de las misiones y la labor de las comisiones especiales en relación con la situación de los derechos laborales y que se hubiese indicado si los países han abordado realmente los problemas señalados por los órganos de control de la OIT. Seguía sin prestarse suficiente atención a los derechos en la región de los Estados árabes. En sus intervenciones futuras, la Oficina debería centrarse más en subsanar las deficiencias en materia de derechos laborales en esa región, incluidas las que experimentan los trabajadores migrantes en los países miembros del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG). En cuanto a la migración laboral en Asia, se debería prestar mayor atención a los derechos y se debería seguir utilizando preferentemente el término «migración laboral» en lugar de «movilidad laboral». Los países de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) son los que menos convenios fundamentales de la OIT han ratificado en la región, y pese a los esfuerzos de los sindicatos por promover el trabajo decente para los trabajadores migrantes, siguen sin tener un estatuto formal en el sistema de la ASEAN. La investigación que se menciona en el párrafo 262 debería abarcar los derechos laborales además del empleo y de la protección social. La evaluación de los ejemplos que se ilustran en la sección sobre la Región de Europa y Asia Central debería haber sido más realista habida cuenta de la crisis que afecta a muchos países de la región. Las intervenciones de la OIT han permitido restaurar el diálogo social en varios países, como Grecia; sin embargo, el informe omite el deterioro de la situación de los derechos laborales en países como Armenia, Kazajstán, Kirguistán y Tayikistán, entre otros, a raíz de la liberalización extrema de la legislación laboral. El próximo informe sobre la aplicación del programa debería contener una sección en la que se presente un análisis general del desempeño global de la Oficina con información sobre: los principales ámbitos de intervención; los logros y las dificultades encontradas en su cooperación con otras organizaciones y las labores de promoción; los países en los que más y en los que menos se ha avanzado y las razones que explican esa situación; los países en los que se han logrado progresos en las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente; y si la reforma y la introducción de nuevos métodos de trabajo en la Oficina han contribuido a lograr ese objetivo. La sección consagrada a la aplicación de la estrategia debería abarcar todas las esferas señaladas en el Programa y Presupuesto y proporcionar una panorámica general de cómo se ha abordado cada esfera, sobre la base de las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente. La sección relativa al apoyo prestado a los mandantes debería proporcionar información más detallada sobre la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y sobre los logros obtenidos y las dificultades encontradas en ese ámbito. La información debería complementarse con otra sección en la que se describan las actividades de promoción de la Oficina en el seno del sistema multilateral y ante otras organizaciones y los resultados de esa labor. Las secciones sobre las enseñanzas extraídas son útiles y deberían incluirse en los futuros informes. En el informe que se elabore para el próximo bienio se debería destacar también en qué medida los distintos resultados y las actividades emprendidas en las regiones han promovido la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

560. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* toma nota de que se ha reconocido que el fortalecimiento de las organizaciones es una de las principales esferas de acción de la OIT, por lo que cabe preguntar por qué no se han asignado suficientes recursos al logro de ese objetivo. Su Grupo desea que se facilite información desglosada de los recursos asignados a las actividades destinadas a apoyar a las organizaciones de empleadores y a las empresas sostenibles con cargo al presupuesto ordinario.

561. *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe dice que el enfoque integrado que se ha aplicado para lograr los resultados, que constituyen la base de la labor de la OIT de este bienio, permitirá a la Oficina responder con mayor eficacia a las necesidades de la región de África. Acoge con satisfacción la iniciativa de la Oficina de centrarse en menos esferas de trabajo y confía en que ello contribuirá a obtener resultados concretos. Tras tomar nota del número considerable de resultados por país relativos a la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente que se centran en la

región de África y de las numerosas iniciativas de la OIT en curso, insta a la Oficina a que divulgue las prácticas óptimas en la región, incluidas las prácticas para combatir el desempleo juvenil, que es una prioridad en la región. Acoge con agrado la adopción de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y dice que los Estados Miembros aguardan con interés recibir asistencia técnica para su aplicación. Su grupo espera que las enseñanzas extraídas de la utilización, a título experimental, de la guía práctica sobre inspección del trabajo en la economía informal en África Occidental se divulguen en otras partes de la región. Considera que convendría sincronizar mejor los informes sobre la aplicación del programa y los informes de evaluación.

562. *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM)) da las gracias a los miembros del Consejo de Administración por las observaciones y orientaciones enriquecedoras que formularon durante el debate, que permitirán a la Oficina mejorar su desempeño en la aplicación del programa de la OIT para 2016-2017 y la calidad de los futuros informes sobre la aplicación del programa. En respuesta a los comentarios formulados durante el debate, desea hacer las siguientes puntualizaciones. En primer lugar, con respecto al contenido y formato del informe, la Oficina ha tenido en cuenta las anteriores indicaciones del Consejo de Administración y se ha esforzado por mejorar la calidad del informe sin introducir cambios radicales. El informe sobre la aplicación del programa no reemplaza a los informes de evaluación, ni pretende convertirse en un estudio de impacto. La finalidad del informe es proporcionar información sobre el desempeño de la Oficina durante el bienio a fin de que el Consejo de Administración pueda ejercer su función de gobernanza. Se ha modificado el formato para dar mayor prominencia a los logros obtenidos a nivel mundial y a los progresos realizados en la consecución de las metas establecidas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible entre otras esferas de actividad. En aras de la brevedad, no se han incluido en el informe todos los datos disponibles pero se puede consultar en línea abundante información complementaria. En segundo lugar, la Oficina ha actuado siguiendo las recomendaciones contenidas en los informes de evaluación y ha adoptado un nuevo enfoque que le permite identificar más fácilmente toda deficiencia en la aplicación del programa. En el recuadro 3 se presentan sucintamente las deficiencias que la Oficina está tratando de resolver. Las enseñanzas extraídas de la aplicación del programa en el bienio anterior han servido para elaborar la estrategia de aplicación del programa del bienio siguiente. En los programas futuros se tendrán en cuenta esas enseñanzas y los comentarios formulados en la presente reunión del Consejo de Administración. En tercer lugar, el orador recuerda que el Consejo de Administración adoptó un Marco de Políticas y Estrategias que se articula en torno a 19 resultados y que decidió no adoptar un marco por separado para las ACI introducidas en 2014-2015. En la medida de lo posible, las labores que se realicen y los resultados que se alcancen en el marco de las ACI deberían analizarse desde la óptica de dicho Marco. En cuarto lugar, el hecho de que algunos de los resultados señalados en el informe se sitúen muy por debajo de la meta establecida puede atribuirse a diversos factores, entre ellos, problemas políticos en los países de que se trate; dificultades relacionadas con el indicador; resultados y metas excesivamente ambiciosos; y dificultades para movilizar recursos. La Oficina es consciente de la necesidad de redoblar los esfuerzos en relación con los indicadores 2.3, 3.3 y 3.4, con respecto a los cuales ha obtenido escasos resultados en 2014-2015 en relación con la meta que se había fijado. En quinto lugar, reconoce la necesidad de asignar más recursos a las actividades de diálogo social. A raíz de la incorporación de las ACI como resultados en materia de políticas en el Programa y Presupuesto para 2016-2017, la Oficina ha tomado medidas para asegurarse de que las cuestiones relativas a las normas del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género y la no discriminación estén presentes en todas sus labores. Toma nota de las preocupaciones manifestadas en relación con la información facilitada sobre Indonesia en la sección sobre productividad y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas y sobre los PTDP en el Caribe. En sexto lugar, el programa de reforma de la OIT ya ha empezado a dar sus frutos y se han conseguido importantes avances,

tendencia que continuará en los próximos años. El efecto positivo de la reforma ha quedado patente en la calidad del diálogo en el seno del Consejo de Administración y en las reuniones regionales, así como en las mejoras obtenidas en la gestión y la producción de documentos.

Resultado

563. *La Oficina tomó nota de las observaciones y orientaciones formuladas por el Consejo de Administración.*

(Documento GB.326/PFA/1.)

Segundo punto del orden del día

Delegación de autoridad en virtud del artículo 18 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (documento GB.326/PFA/2)

564. El portavoz del Grupo de los Trabajadores y el portavoz del Grupo de los Empleadores respaldan el proyecto de decisión.

Decisión

565. *El Consejo de Administración delegó en su Mesa, para el período de la 105.ª reunión de la Conferencia (junio de 2016), la autoridad para desempeñar sus responsabilidades en virtud de lo dispuesto en el artículo 18 del Reglamento de la Conferencia, respecto a las propuestas que impliquen gastos durante el 75.º ejercicio económico, que finalizaría el 31 de diciembre de 2017.*

(Documento GB.326/PFA/2, párrafo 3.)

Tercer punto del orden del día

Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (documento GB.326/PFA/3)

566. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores observa con satisfacción el buen ritmo al que avanzan las obras, así como las medidas adoptadas con objeto de minimizar sus repercusiones para el personal. Aunque su Grupo está dispuesto a considerar la posibilidad de solicitar contribuciones voluntarias para financiar las obras restantes, el orador señala que las propuestas anteriores en esa dirección no han despertado mucho interés. Además, hay que tener debidamente en cuenta los aspectos relativos a la reputación. Cabría sopesar la opción de imponer una contribución especial a los Estados Miembros. La suscripción de un préstamo comercial debe considerarse sólo como último recurso. Con objeto de evitar un incremento de los costos, convendría completar todas las obras de renovación sin interrupciones. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.*

567. *El portavoz del Grupo de los Empleadores acoge con agrado la información según la cual, a finales de 2016, habrá concluido la renovación del tercio sur del edificio y se habrá*

reubicado al personal. La propuesta de la Oficina de utilizar la parte correspondiente al edificio de la sede de la reserva de financiación a largo plazo del Fondo de Construcciones y Alojamiento para 2016-2017 y 2018-2019 para compensar el déficit provocado por los reducidos ingresos generados de la venta de los terrenos parece una opción razonable, especialmente, porque no repercute en las necesidades a largo plazo. Convendría disponer de información más detallada sobre las tres opciones propuestas para financiar las obras restantes, a saber: un préstamo comercial, contribuciones voluntarias y contribuciones de los Estados Miembros. Su Grupo apoya los dos primeros apartados del punto que requiere decisión, no obstante, prefiere conocer la posición de los gobiernos antes de pronunciarse sobre el tercero.

- 568.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Reino Unido afirma que su grupo toma nota con satisfacción de los progresos realizados desde la última reunión del Consejo de Administración. Asimismo, celebra el enfoque abierto, la cláusula de ahorros compartidos y el incesante compromiso de la Oficina de respetar el presupuesto original del proyecto. Si bien reconoce que el presupuesto total sigue estando dentro de los límites previstos en el plan de financiación aprobado por el Consejo de Administración, le preocupa que el costo efectivo para los Estados Miembros haya aumentado, debido, principalmente, a que se han recaudado menos ingresos de lo previsto. El orador encomia el acuerdo en virtud del cual la Oficina ha renunciado al derecho de arrendamiento sobre el terreno situado en *route de Ferney* y, a cambio, ha recibido derechos de plena propiedad de la mitad del terreno vendido. Por último, celebra la venta oportuna de ambas parcelas de terreno.
- 569.** El orador da las gracias a la Oficina por haber sopesado diversas opciones para financiar los costos de la extensión del proyecto, tal y como solicitó el grupo de los PIEM en la reunión de noviembre de 2015 del Consejo de Administración. No obstante, considera desalentador que las tres opciones propuestas se supediten a la financiación de los Estados Miembros. En ese sentido, la Oficina debería considerar otras alternativas. El grupo de los PIEM agradecería recibir información más detallada sobre las repercusiones financieras de la prorrogación de las obras adicionales. La Oficina debería tomar en consideración todas las opciones disponibles para sufragar costos o generar ingresos, entre ellas, el establecimiento de un orden de prioridad y/o la reducción del alcance de las obras adicionales, así como la identificación de fuentes de financiación adicionales, especialmente, entre las entidades no gubernamentales. Además, habría de identificar las obras excluidas del alcance del proyecto que considera esenciales. Por último, la Oficina debería someter al Consejo de Administración, en su próxima reunión, una propuesta encaminada a la creación de un comité especializado de miembros de la OIT, que realice un seguimiento del proyecto y asesore a la Oficina y al Consejo de Administración sobre su ejecución.
- 570.** Actualmente, el grupo de los PIEM está en contra de ahondar en opciones que entrañen la imposición de una contribución especial a los Estados Miembros. Habida cuenta de que las actuaciones excluidas del proyecto representan más de la mitad del proyecto original y que la supresión de cada una de ellas respondió a un motivo concreto, no conviene examinarlas como un paquete integral que ha de financiarse. El establecimiento de un orden de prioridad es esencial, y los elementos individuales pueden financiarse con recursos internos y ahorros cuando la necesidad apremie. El orador evoca la Resolución relativa al tratamiento de la prima neta devengada, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.^a reunión (2008). El grupo agradecería que, en la reunión de noviembre de 2016 del Consejo de Administración, se presentase un nuevo informe sobre la evolución de la situación.
- 571.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe celebra el avance de las obras, así como el acuerdo alcanzado sobre la enajenación de las parcelas de terreno. El orador confía en que el Consejo de Administración tenga la

oportunidad de adoptar una decisión con respecto a las tres opciones para obtener fondos adicionales que le ha propuesto la Oficina. El grupo apoya el proyecto de decisión.

572. *Una representante del Gobierno de México* afirma que, dado el contexto actual de incertidumbre financiera y las dificultades por las que atraviesan muchos Estados Miembros, resulta importante que los trabajos de renovación se ajusten al límite presupuestario aprobado por el Consejo de Administración. En consonancia con lo manifestado por el representante del grupo de los PIEM, convendría valorar la prioridad de los trabajos que han quedado fuera del alcance del proyecto: la renovación del estacionamiento y de las zonas de servicios generales no es prioritaria. Cabe evaluar las necesidades reales del centro de conferencias teniendo presentes otros proyectos de renovación que abrirán la posibilidad de mayores espacios para reuniones en Ginebra, como es el caso del *Palais des Nations*. Su delegación considera que toda obra de renovación de esa parte del edificio debe ser financiada mediante contribuciones voluntarias u otros medios de financiamiento innovadores. La oradora apoya la medida propuesta en el apartado *b)* del proyecto de decisión para financiar el déficit de 2,4 millones de francos suizos.

573. *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) confirma que el apartado *b)* del proyecto de decisión alude únicamente al déficit de financiación provocado por los reducidos ingresos generados de la venta de los terrenos. Los «120 millones de francos suizos adicionales» que se mencionan en el informe resultan de una reevaluación de los 95-100 millones de francos suizos calculados 12 meses antes, cuando se decidió excluir ciertos elementos del alcance del proyecto, a fin de respetar el presupuesto original de 205 millones de francos suizos. En respuesta a la pregunta formulada por los PIEM, el orador sugiere que se reconsidere el orden de prioridad de las obras partiendo de los trabajos relativos a la seguridad y la salud, incluidas la sustitución del acristalamiento y la instalación de aislamiento adicional y salidas de emergencia en las oficinas y zonas comunes de los servicios generales y el centro de conferencias. A continuación, podrían figurar los trabajos mecánicos, eléctricos y de fontanería, seguidos de los acabados interiores y, en último lugar, el aparcamiento. Según cálculos muy aproximados, estas obras entrañarían un gasto de entre 25 y 30 millones de francos suizos en trabajos relacionados con la seguridad y la salud; entre 40 y 50 millones de francos suizos en trabajos mecánicos, eléctricos y de fontanería; entre 25 y 30 millones de francos suizos en acabados interiores, y 11 millones de francos suizos en la renovación del aparcamiento. El orador afirma que, si las obras de renovación adicionales se realizasen a la par que los trabajos actuales, podría ahorrarse algo más de 2,2 millones de francos suizos. Asimismo, pregunta al grupo de los PIEM qué fuentes de financiación no gubernamentales debería considerar la Oficina. Por último, recuerda a los presentes que el Consejo de Administración creó en su momento una subcomisión de construcciones encargada de supervisar el proyecto original y que, una vez concluido el proceso de planificación, fue reemplazada por los mecanismos de gobernanza vigentes en la Oficina, objeto de encomio en diversos informes de auditoría. El equipo de gestión del proyecto supervisa el día a día del proceso de renovación del edificio, el Comité de alto nivel de Gobernanza del Proyecto controla el proyecto en su totalidad, y la Oficina informa al Consejo de Administración en todas y cada una de sus reuniones.

574. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo está a favor del punto que requiere decisión que figura en el documento.

Decisión

575. *El Consejo de Administración:*

- a) *tomó nota del informe sobre los progresos realizados en el proyecto de renovación del edificio de la sede;*
- b) *aprobó la utilización por el proyecto de renovación del edificio de la sede de las partidas contempladas en la parte IV del presupuesto ordinario con respecto a la reserva de financiación a largo plazo para tal efecto a la espera de que concluyera la renovación, y*
- c) *solicitó al Director General que preparara y distribuyera a los Estados Miembros una lista de posibles paquetes de donaciones.*

(Documento GB.326/PFA/3, párrafo 31.)

Cuarto punto del orden del día

Seguro de salud posterior al cese en el servicio: Información actualizada (documento GB.326/PFA/4)

576. *Un representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que en el corrigéndum (es decir, las versiones en español y francés publicadas con la signatura GB.326/PFA/4 (&Corr.)) se aclara que la propuesta formulada por el Grupo de Trabajo interinstitucional de las Naciones Unidas en relación con la financiación del pasivo del seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI) (tal como se señala en el documento sometido a examen) alude exclusivamente a la parte de las primas del seguro de salud que el empleador debe sufragar y no entraña deducciones de la nómina del personal. Según la información que acaba de recibir la Oficina, la Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas ha aprobado un conjunto de recomendaciones formuladas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP). Una de las principales recomendaciones de la CCAAP ha sido la de solicitar que el Grupo de Trabajo recabe más información con respecto a la afiliación a planes nacionales de salud como medio para reducir los pasivos de las organizaciones [correspondientes al ASHI]. En el documento objeto de examen se explica que esa medida no implicaría ninguna modificación de las prestaciones ni de las primas de las personas aseguradas. La CCAAP ha recomendado también que el Grupo de Trabajo siga examinando opciones para lograr una mayor reagrupación de los planes del seguro de salud, aunque parece reconocer que la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) tal vez no sea el instrumento más adecuado para llevar a cabo esa reagrupación. La CCAAP ha respaldado la celebración de nuevas negociaciones colectivas con proveedores de atención de salud así como, en la medida de lo posible, la armonización de las metodologías de evaluación contable. Si bien reconoce que cada organización debe determinar cuál es la mejor opción para disponer de recursos suficientes con los que financiar los pasivos del ASHI, la CCAAP ha reiterado su recomendación de que la Secretaría de las Naciones Unidas siga financiando los costos con cargo al presupuesto corriente. En las discusiones de la Quinta Comisión se ha planteado, entre otras cuestiones, la necesidad de que el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas siga estudiando formas de lograr una mayor transferibilidad interinstitucional de los planes de seguro de salud.*

- 577.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* solicita aclaraciones con respecto a los párrafos 32 a 36 del informe. El 76 por ciento de los gastos de atención sanitaria cubiertos por la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP) de la OIT se realizan en Suiza y Francia, por lo que debería examinarse la posibilidad de que los ex funcionarios se acojan a los planes nacionales de seguro de salud de esos países. Su Grupo apoya todas las medidas idóneas que favorezcan la contención de gastos, en particular mediante la atención de salud preventiva y las negociaciones con proveedores de atención de salud. En relación con el apartado *c)* del proyecto de decisión, su Grupo ya ha expresado su apoyo a la introducción de un cargo imputable a la nómina y acoge favorablemente la confirmación de que ello no entrañará un incremento de las contribuciones del personal a la CSSP. Sin embargo, no queda claro si ese procedimiento podrá, por sí solo, resolver el problema del pasivo del ASHI puesto que, según se indica en el párrafo 36 y tal como se especificó en los debates de la Quinta Comisión, la Oficina deberá seguir financiando el pasivo del ASHI con cargo al presupuesto corriente y dicho pasivo no comenzará a disminuir hasta después de 2025 y tardará unos sesenta años en llegar a cero. Tal vez la imputación de un cargo a la nómina podría combinarse con otras soluciones. Agradecería que la Oficina ofreciera aclaraciones a ese respecto. Su Grupo respalda el proyecto de decisión.
- 578.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que su Grupo apoya las medidas de contención de gastos mediante la atención de salud preventiva, la elaboración de una política sobre atención de salud preventiva por la Oficina y la celebración de nuevas negociaciones colectivas con proveedores de atención de salud. Especifica que dichas negociaciones no deberían dar lugar a gastos adicionales ni a una reducción de las prestaciones que reciben los miembros del personal. Se agradecen las aclaraciones ofrecidas a ese respecto. El Grupo de los Trabajadores respalda el apartado *a)* del proyecto de decisión, pero no considera necesario mantener el apartado *b)*, puesto que se refiere a cuestiones que quedan abarcadas en el examen más amplio que habrá de emprender la Oficina a tenor de lo dispuesto en el apartado *a)*. Su Grupo pide que se confirme que las opciones presentadas al Consejo de Administración en relación con la introducción de cambios en el Estatuto de la CSSP y, en particular, la afiliación a planes nacionales de seguro de salud, será el resultado de negociaciones conjuntas entre la Dirección y el Sindicato del Personal. La propuesta que figura en el apartado *c)* del proyecto de decisión implicaría un incremento del presupuesto de entre 40 y 50 millones de dólares de los Estados Unidos. Las contribuciones extraordinarias que tuvieran que aportar los Estados Miembros para reducir un pasivo teórico del ASHI no pueden entrañar recortes en los fondos destinados a programas y actividades esenciales de la OIT. Los cambios que se avecinan a resultas de la aplicación del derecho de los funcionarios de jubilarse a los 65 años pueden tener un efecto positivo en el pasivo del ASHI y deberán tenerse en cuenta en los futuros debates sobre la cuestión.
- 579.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe señala que los ex funcionarios deben estar debidamente cubiertos por el ASHI y que han de paliarse las deficiencias existentes en los planes nacionales a nivel mundial. La OIT debe encabezar los esfuerzos destinados a proteger los derechos adquiridos de los funcionarios jubilados y en activo. El grupo de África acoge con satisfacción la recomendación de determinar la viabilidad de colaborar con los Estados Miembros para conceder a los asegurados la posibilidad de disfrutar de la cobertura primaria en el marco del plan nacional, aunque ese enfoque no debe implicar que la financiación del pasivo se traslade en su totalidad a los Estados Miembros. Su grupo apoya la enmienda al proyecto de decisión presentada por el grupo de los PIEM.
- 580.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de España indica que la Oficina debe centrarse en buscar medios para financiar, contener y reducir el pasivo del ASHI, como están haciendo ya otros organismos de las Naciones Unidas. Desearía saber cuál es la cantidad estimada de los ahorros obtenidos gracias a la negociación colectiva con los proveedores de atención sanitaria y si es posible crear una reserva especial para el ASHI

independientemente de la CSSP. Deben adoptarse medidas para lograr un mayor ahorro y eficiencia y para empezar a gestionar el pasivo del ASHI de la Organización de modo que pueda mantenerse bajo control y se consigan reducir los costos conexos. El grupo de los PIEM apoya las propuestas contenidas en los apartados *a)* y *b)* del proyecto de decisión y alienta a la Oficina a estudiar la posibilidad de adoptar las medidas reguladoras propuestas sin esperar a que finalicen los análisis en todo el sistema de las Naciones Unidas. Por lo que respecta al apartado *c)*, entiende que un cargo aplicado a la nómina recaería en el empleador y daría lugar a un incremento de los gastos de personal. Ante la falta de un plan específico para contener y financiar los gastos, el grupo de los PIEM no apoya este apartado del proyecto de decisión. Por tanto, sugiere que se supriman los apartados *c)* y *d)* y se reemplacen por el texto siguiente: «someta a la 328.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2016) propuestas concretas para financiar y contener el pasivo del seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI)».

581. *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que a su grupo le preocupa el hecho de que, en 2014, la Organización registrara un activo neto negativo de más de 117 millones de dólares de los Estados Unidos y que el pasivo del ASHI se eleve a 1 100 millones de dólares. La Organización puede avanzar en la aplicación de algunas medidas que permitan reducir el pasivo, como las negociaciones para el aprovechamiento de planes nacionales de seguro de salud y, particularmente, la celebración de negociaciones colectivas con los proveedores de atención sanitaria en Suiza. Es fundamental mantener consultas con los representantes del personal a este respecto. Agradecería conocer la cuantía de los ahorros que se conseguirían como resultado de la aplicación de esas medidas. El hecho de contar con una política armonizada en el sistema de las Naciones Unidas con respecto al ASHI reportaría ventajas. Al adoptar decisiones sobre la financiación del pasivo del ASHI, la Oficina debe aplicar medidas destinadas a aumentar la eficiencia y contener el gasto, teniendo presente la composición demográfica del personal de la OIT. En el documento que se examina no se han tenido en consideración los debates que se mantuvieron en la 322.^a reunión, en los que se habló de la posibilidad de contar con diversas fuentes de financiación para una eventual reserva del ASHI, tales como la asignación de ahorros presupuestarios de la OIT o la asignación de los recursos excedentes al final de un bienio. Esas medidas permitirían minimizar el impacto en el presupuesto ordinario y, por ende, en las contribuciones de los Estados Miembros. Deberían reemplazarse los apartados *c)* y *d)* del proyecto de decisión por el siguiente texto: «presente al Consejo de Administración, en su 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016), posibles opciones para la constitución de una reserva para el ASHI, incluyendo medidas concretas para aumentar la eficiencia y contener los costos, al tiempo que se examine el impacto positivo de las medidas en la reducción del pasivo del ASHI en la OIT.».

582. *El representante del Director General*, en respuesta al portavoz del Grupo de los Empleadores, dice que, en lugar de constituir una reserva para cubrir el pasivo existente del ASHI, la propuesta consiste en dejar que ese pasivo se reduzca gradualmente como consecuencia de la disminución natural del número de beneficiarios y, al mismo tiempo, financiar su crecimiento futuro. De esa forma se constituiría una reserva para sufragar el nuevo pasivo acumulado. Entre tanto, la Oficina seguirá sufragando el ASHI para los actuales jubilados con cargo al presupuesto corriente. Con excepción de la propuesta que figura en el apartado *c)*, en el proyecto de decisión no se insta a efectuar cambios inmediatos. La propuesta formulada en el apartado *b)* no entraña ningún costo para los asegurados ni merma ninguna de sus prestaciones. Mediante la aplicación de una medida similar a los jubilados residentes en los Estados Unidos, la Secretaría de las Naciones Unidas en Nueva York ha reducido su pasivo total en unos 258 millones de dólares de los Estados Unidos. No obstante, y a falta de nuevos estudios sobre la cuestión, aún no está claro si sería posible aplicar ese enfoque al personal jubilado de la OIT que reside en otros países, y la Oficina tampoco puede actualmente proporcionar una estimación de los posibles ahorros. El retraso de la edad de la jubilación a los 65 años no entrañaría una reducción sustancial del pasivo

del ASHI. El orador confirma que la Oficina ha asumido el compromiso con el Sindicato del Personal de celebrar consultas antes de adoptar cualquier decisión con respecto a los apartados *a)* y *b)*. Aunque la Oficina no puede precisar la cuantía de los ahorros logrados a resultas de las negociaciones colectivas, los proveedores de atención sanitaria han acordado ofrecer reducciones de las tarifas de entre el 10 y el 15 por ciento. En virtud de la propuesta que se formula en el apartado *c)* se establecería una reserva especial para el ASHI, que se mantendría aparte de la CSSP. El Comité de Administración de la CSSP ha establecido un subcomité encargado de determinar las esferas en las que podrían aplicarse medidas de contención de gastos y está examinando diversas opciones, como la utilización de medicamentos genéricos y alternativas a la hospitalización.

- 583.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* dice que, de aceptarse la fecha de noviembre de 2016 que se propone en las enmiendas presentadas por el grupo de los PIEM y el GRULAC, no se dispondría de tiempo suficiente para analizar las conclusiones de los próximos debates del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas encargado del ASHI. La mejor opción sería la de mantener el texto original del proyecto de decisión.
- 584.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que su Grupo apoya el texto original.
- 585.** *Un representante del Gobierno de España* indica que respalda la enmienda presentada por el GRULAC.
- 586.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que su grupo está dispuesto a cambiar la fecha que figura en su propuesta, que pasaría a ser marzo de 2017 en lugar de noviembre de 2017.
- 587.** *Un representante del Gobierno de España* dice que apoya el cambio de fecha propuesto por el GRULAC.
- 588.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* pide que se aclare la diferencia técnica existente entre el texto original del apartado *c)* del proyecto de decisión y el proyecto de enmienda propuesto por el GRULAC.
- 589.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* pregunta si en las opciones a que se hace referencia en la propuesta del GRULAC se incluye la introducción de un cargo imputable a la nómina.
- 590.** *Hablando en nombre del GRULAC*, un representante del Gobierno de México dice que la aplicación de un porcentaje respecto a la nómina es una alternativa posible. En el proyecto de enmienda propuesto por el GRULAC no se respalda en este momento la creación de una reserva para financiar el ASHI.
- 591.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo apoya la propuesta de redacción del apartado *c)* presentada por el GRULAC, en la que se establece la fecha de marzo de 2017.
- 592.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* pregunta si la Oficina considera que en el plazo de un año habrá tiempo suficiente para celebrar consultas efectivas.
- 593.** *El representante del Director General* señala que los debates que mantiene el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas encargado del ASHI probablemente no habrán concluido de aquí a marzo de 2017. Pese a ello, la Oficina podrá informar sobre las posibles medidas de contención de gastos y volver a someter las opciones de financiación que se hubieran propuesto hasta ese momento.

594. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores dice que su Grupo podría aceptar la versión del apartado c) propuesta por el GRULAC.*

Decisión

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

- a) *velara por que la OIT continuara participando en la labor del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas encargado del seguro de salud posterior al cese en el servicio (ASHI) en lo que respectaba al estudio de nuevas opciones para aumentar la eficiencia y contener gastos y a la formulación de propuestas concretas;*
- b) *colaborara con otras organizaciones de las Naciones Unidas en el análisis de la viabilidad y los efectos de incluir en el Estatuto y Reglamento Administrativo de la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT (CSSP) el requisito de que los ex funcionarios, y las personas a su cargo, que estuvieran asegurados por la CSSP y que residieran en Suiza, Francia y los Estados Unidos se afiliaran a los planes nacionales de seguro de salud de estos países, y*
- c) *presentara al Consejo de Administración, en su 329.ª reunión (marzo de 2017), posibles opciones para la constitución de una reserva para el ASHI, incluyendo medidas concretas para aumentar la eficiencia y contener los costos, al tiempo que se examinaba el impacto positivo de dichas medidas en la reducción del pasivo del ASHI en la OIT.*

(Documento GB.326/PFA/4 (&Corr.), párrafo 39, en su forma enmendada.

Quinto punto del orden del día

Cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones: Informe final sobre los progresos alcanzados en la Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2010-2015 y la estrategia de transición 2016-2017

(documento GB.326/PFA/5)

596. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores señala, en relación con el resultado 1 de la Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2010-2015, que la Oficina debería consolidar el despliegue de IRIS en las oficinas exteriores, reforzar el intercambio de conocimientos y la colaboración, y proseguir las actividades de formación del personal sobre el uso de nuevas tecnologías. Desea saber cuándo se adoptará una decisión en relación con la aplicación SharePoint de Microsoft y cuáles serían sus repercusiones. Por lo que respecta al resultado 2, la Oficina debería proporcionar más información sobre la reducción de los gastos relacionados con la tecnología de la información (TI) y garantías de que las medidas de reducción de gastos no afectarán a las condiciones de trabajo del personal. Señala que el establecimiento del Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información es una iniciativa positiva. En relación con el resultado 3, la Oficina debería proseguir la*

modernización de la infraestructura informática y el reforzamiento de la seguridad de la información y la gestión de los riesgos. Desea saber a cuánto ascendía el presupuesto para seguridad informática antes de que se reasignaran los 2,4 millones de dólares de los Estados Unidos con el fin de poder determinar el porcentaje de incremento que ha supuesto dicha reasignación. Acoge favorablemente la estrategia de transición propuesta para 2016-2017, aunque es preciso disponer de más información sobre los costos de aplicación. Expresa su apoyo al proyecto de decisión.

- 597.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* encomia el enfoque holístico aplicado por la OIT al proceso de modernización y normalización en materia de TI, así como las medidas de ahorro adoptadas por la Oficina para maximizar los limitados recursos disponibles. Sin embargo, considera preocupante que el nivel de los recursos asignados por la OIT a las actividades informáticas sea entre un 30 y un 40 por ciento inferior al de otras organizaciones similares, y pide a la Oficina que explique los motivos de esa diferencia. Si bien es esencial aprovechar al máximo los recursos existentes, la OIT y sus mandantes deberían poder beneficiarse de todas las posibilidades que ofrece la TI. Como ejemplo a ese respecto, señala que en algunas partes del edificio no se dispone de conexión Wi-Fi. Celebra que se hayan reasignado 2,4 millones de dólares de los Estados Unidos para reforzar la seguridad contra los ataques cibernéticos y que la estrategia de transición incluya un resultado específico sobre seguridad de la información y gestión de los riesgos. Valora positivamente los cinco factores en los que se asienta la estrategia de transición propuesta, en particular los dos primeros, y apoya el proyecto de decisión.
- 598.** *Hablando en nombre del Grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe felicita a la Oficina por el hecho de que la aplicación de los proyectos haya sido eficaz en función de los costos, lo que le ha permitido mantener un nivel de presupuesto operativo y de dotación de personal destinado a actividades informáticas inferior al de otras organizaciones similares. Por lo que respecta a la estrategia de transición, la Oficina debería dar prioridad a la implantación de todas las funciones de IRIS en la nueva oficina regional de Abiyán. Apoya el proyecto de decisión.
- 599.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá, tras tomar nota de las medidas de ahorro y del hecho de que los gastos de la OIT en materia de la TI son entre un 30 y un 40 por ciento inferiores a los de organizaciones similares, solicita estimaciones más detalladas sobre los ahorros realizados. La Oficina debería, dentro del límite de los recursos disponibles, acometer las mejoras previstas en la estrategia de transición. El Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información puede contribuir en gran medida al establecimiento de prioridades estratégicas de los servicios y soluciones en materia de la TI. La Oficina debería considerar la posibilidad de establecer una estructura de doble rendición de cuentas para el personal informático de las oficinas exteriores. Respalda el proyecto de decisión.
- 600.** *Un representante del Director General* (Director del Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías (INFOTEC)) señala que, aunque el cálculo de los gastos completos y la decisión relativa a la implantación de SharePoint tengan probablemente lugar en 2016, el proyecto en sí se llevará a cabo en el período de aplicación de la estrategia para 2018-2021. Se han adoptado unas 25 medidas específicas para reducir gastos, entre ellas las medidas que se enumeran en el documento objeto de examen, que han permitido una redistribución de los recursos. Algunos ejemplos representativos son los ahorros obtenidos a raíz de la centralización de la infraestructura informática en la sede, gracias a los cuales la Oficina ha podido a su vez financiar la centralización de la infraestructura en las oficinas exteriores y la centralización de los servicios de administración de la red local (LAN), que han permitido «liberar» 11 puntos focales de la TI a tiempo parcial y asignarlos a la realización de otras funciones en diferentes departamentos de la sede. El Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información ha otorgado prioridad estratégica a los

proyectos que son sostenibles a largo plazo, lo que redundará en una utilización más efectiva de los recursos. La Oficina está subcontratando proveedores externos para completar, sin comprometer las condiciones de trabajo de los funcionarios, los equipos encargados de prestar un servicio de asistencia informática permanente, las 24 horas del día, en la sede y en las oficinas regionales. La inversión en seguridad de la información se ha multiplicado por cuatro. Conforme a las primeras estimaciones y la planificación inicial, la estrategia de transición incluye solamente aquellos elementos que pueden ponerse en práctica utilizando los recursos existentes. INFOTEC está usando los fondos asignados de manera eficiente y está examinando la manera de obtener financiación para iniciativas de gran calado. Se está instalando una red inalámbrica Wi-Fi en todo el edificio de la sede siguiendo el calendario de renovación del edificio. El Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información ya ha examinado el establecimiento de una estructura de doble rendición de cuentas para el personal informático de las oficinas exteriores, y el Departamento de Recursos Humanos está actualmente dando seguimiento a esa cuestión.

- 601.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* desea asegurarse de que la Oficina puede desempeñar sus funciones de forma óptima habida cuenta de que su presupuesto operativo en materia de la TI es entre un 30 y un 40 por ciento inferior al de otras organizaciones similares.
- 602.** *Un representante del Director General* (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) dice que el problema de fondo es que la OIT no ha invertido lo suficiente en la TI durante muchos años, y la Oficina está tratando de ponerse al día gradualmente. Indudablemente, INFOTEC necesita más fondos para satisfacer las demandas justificadas en materia de la TI, lo cual se tendrá en cuenta en el próximo Programa y Presupuesto. Otros departamentos también deben prever en sus propios presupuestos asignaciones para gastos informáticos, y la Oficina está examinando diferentes modelos de financiación. Las iniciativas relativas a la TI requieren modalidades de financiación a largo plazo; sin embargo, la Oficina ha de elaborar planes de acuerdo con un presupuesto bienal. Es necesario examinar posibles opciones para el establecimiento de una reserva, con el fin de sufragar los proyectos a largo plazo.

Decisión

- 603.** *El Consejo de Administración tomó nota del informe final sobre los progresos alcanzados en la aplicación de la Estrategia de la OIT relativa a la tecnología de la información 2010-2015 y refrendó la Estrategia de transición relativa a la tecnología de la información propuesta para 2016-2017, presentada en los párrafos 41 a 54 del documento GB.326/PFA/5.*

(Documento GB.326/PFA/5, párrafo 55.)

Sexto punto del orden del día

Estrategia en materia de conocimientos 2010-2015: Logros, enseñanzas extraídas y camino a seguir (documento GB.326/PFA/6)

- 604.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* reconoce la importancia estratégica de fortalecer la capacidad de investigación de la Organización. La Estrategia en materia de conocimientos debería formar parte de un proceso bien fundamentado de formulación de políticas que: reconozca el papel capital de los análisis basados en datos empíricos, garantice que las investigaciones de la Oficina respondan a las necesidades de los mandantes y reconozca la

contribución decisiva del Centro de Turín, dado que la formación y las competencias profesionales están estrechamente relacionadas con la investigación y el conocimiento. En consecuencia, a su Grupo le resulta desconcertante que la Estrategia en materia de conocimientos de la Oficina se trate como una mera cuestión operativa que depende del Director General, y que no es necesario consultar con el Consejo de Administración. Por esta razón, el Grupo de los Empleadores considera que se ha restringido su capacidad para pronunciarse sobre el informe y se limita a tomar debida nota del proyecto de decisión.

- 605.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que, habida cuenta de que para adoptar decisiones de políticas bien fundamentadas se requieren análisis y datos estadísticos de gran calidad, convendría aportar pruebas más sólidas de las mejoras en la aplicación de la Estrategia en materia de conocimientos. Dado que los informes de referencia, que gozan de gran visibilidad y se basan en sólidos trabajos de investigación, refuerzan la autoridad de la Organización en cuestiones laborales clave, su Grupo está a favor de que se elaboren informes semestrales sobre salarios y seguridad social. No obstante, el informe *Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo* no tiene un ámbito temático claramente definido, porque cada año aborda un tema diferente. En consecuencia, el orador pregunta qué medidas piensa adoptar la Oficina para hacer del informe una verdadera publicación de referencia, dado que los cambios de tema pueden acabar provocando que esos informes dejen de ser vistos como obras de referencia. Igualmente, pregunta si la elaboración de los informes correrá a cargo de expertos de la OIT o si se asignarán los mismos temas a redactores de informes del Departamento de Investigaciones y cómo se garantizará la coherencia entre la labor de este último y la de los departamentos técnicos de la Oficina sobre un tema concreto. Los informes de referencia deberían someterse al debido examen tanto interno como externo para asegurar su conformidad con las prácticas académicas habituales. El orador solicita información adicional que demuestre que existe un interés creciente por las publicaciones de la OIT.
- 606.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores apoya que se haga hincapié en fortalecer la base de conocimientos estadísticos de la Oficina. Felicita a la Oficina por garantizar la inclusión de objetivos en materia de trabajo decente en los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y acoge con satisfacción la labor de seguimiento, en colaboración con los mandantes tripartitos, de la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, así como la buena disposición de la Oficina para trabajar con otros órganos a fin de obtener datos e indicadores estadísticos de gran calidad para hacer un seguimiento de los progresos alcanzados en materia de trabajo decente.
- 607.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores solicita información sobre planes y recursos para hacer efectivo el potencial del portal de gestión de la información y los conocimientos (*Knowledge Management Gateway*) facilitando información más actualizada sobre países y para dar más difusión a las informaciones de la OIT. Igualmente, solicita más información sobre la naturaleza de las alianzas de colaboración propuestas con proveedores digitales. Dado que la fortaleza institucional de la Organización radica en su naturaleza tripartita, el Grupo de Trabajadores acogería con satisfacción toda iniciativa en la que se dé participación a las redes de conocimientos especializados y técnicos del movimiento sindical, además de las de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y las redes académicas.
- 608.** *Hablando en nombre del grupo de países industrializados con economía de mercado (PIEM)*, una representante del Gobierno de los Estados Unidos declara que el fortalecimiento de la capacidad de la Organización para elaborar análisis sólidos y basados en datos empíricos que sustenten la formulación de políticas sobre cuestiones clave no sólo refuerza la influencia de la Oficina en los debates regionales y mundiales, sino que también fomenta una mejor comprensión de cuestiones relevantes a nivel internacional. Desearía obtener más información sobre los problemas que plantea la aplicación de la Estrategia en materia de conocimientos y qué soluciones se han hallado. El grupo de los PIEM apoya firmemente los esfuerzos de la Oficina por mejorar la calidad y la pertinencia de sus

investigaciones y sus análisis, potenciar su capacidad estadística y ampliar la colaboración entre la sede y las oficinas exteriores, así como con otras organizaciones. La asistencia técnica a los Estados Miembros para que mejoren la calidad y el volumen de sus estadísticas añadirá valor real en el contexto de los ODS. La evolución del mundo del trabajo conlleva retos y oportunidades para los que se seguirán necesitando investigaciones y análisis empíricos y fiables. Por ese motivo, una de las prioridades para el período 2018-2021 debería ser formular debidamente y aplicar correctamente una estrategia en materia de conocimientos. La oradora apoya el proyecto de decisión.

- 609.** *Un representante del Gobierno del Brasil* manifiesta que su país apoya el método de gestión de los conocimientos señalado en el informe y observa que el fortalecimiento de su base de conocimientos era uno de los pilares del programa de la Organización para el bienio 2014-2015. Dado que los ODS incorporan objetivos en materia de trabajo decente, la base de datos que utiliza la Organización para sus investigaciones y análisis debe convertirse en un instrumento verdaderamente universal y hay que armonizar la investigación y las estadísticas a fin de mejorar la comparabilidad entre países. Con ese fin, también es fundamental utilizar bases analíticas que cubran los mismos períodos de tiempo y empleen el mismo método de recopilación de datos, y divulgar los coeficientes de ponderación y las memorias de cálculo. Dado que en una de las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se hace referencia al Pacto Mundial para el Empleo, el orador entiende que este último seguirá sirviendo como referencia. Utilizar datos de fuentes primarias y que disponen de información actualizada, como las instituciones nacionales, mejorará la fiabilidad de las estadísticas y hará que los mandantes se sientan más identificados con los informes que se publiquen. Por último, habría que mejorar el acceso a las investigaciones de la OIT en los países no anglófonos publicándolas en un gran número de idiomas. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 610.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe dice que, a fin de que los conocimientos generados por la Organización tengan un efecto positivo en las políticas y las prácticas nacionales, regionales y mundiales, la próxima estrategia debería aspirar a seguir mejorando la pertinencia y la calidad de estos conocimientos y el acceso a ellos. Las consultas y los intercambios de información constantes entre la Oficina y los mandantes le permitirán enterarse de las lagunas en materia de conocimientos y de los requisitos específicos de las distintas regiones, y generar de este modo informaciones más adaptadas a las necesidades de los mandantes. A fin de garantizar la calidad y la fiabilidad de las investigaciones y la información, la próxima estrategia debería fortalecer los mecanismos para mejorar los análisis y la objetividad de los informes y las publicaciones de la OIT. Unos mecanismos de evaluación entre pares más amplios y más exhaustivos en los que participen universidades de renombre de todo el mundo garantizarán la calidad de estos documentos. Unos vínculos más sólidos entre el Centro de Turín y universidades nacionales e instituciones regionales fomentarán la generación y la difusión de conocimientos. El informe podría haber dedicado más espacio a las lecciones extraídas y a los beneficios derivados de los logros obtenidos con la Estrategia en materia de conocimientos. Dada la escasa atención que se presta en el informe a una estrategia de transición clara para el bienio 2016-2017, en particular habida cuenta de las consultas nacionales en curso acerca del futuro de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, el orador desea saber cómo prevé abarcar ese período la Oficina.
- 611.** *Un representante del Director General* (Consejero especial de la Directora General Adjunta de Políticas en Asuntos Económicos y Sociales), en respuesta a las observaciones formuladas durante el debate, señala que el informe abarca el período de transición entre ciclos de planificación. Se realizará un esfuerzo para incorporar todas las sugerencias a la nueva Estrategia en materia de conocimientos. La coordinación de la labor, tanto a distintos niveles como externa, es, efectivamente, vital y ha sido el eje de las iniciativas adoptadas por la Oficina en los últimos años. Esta colaboración ampliada dentro de la Oficina y con

los mandantes tripartitos y los académicos proseguirá, y se incluirá en la nueva Estrategia en materia de conocimientos. En lo que respecta a la calidad de los informes, la Oficina se ha dotado de una nueva política de publicaciones que contiene directrices específicas sobre el examen entre pares de los informes de referencia, entre ellos el informe *Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo*. La Oficina mantendrá informados a sus miembros de todo avance a este respecto. Se ha establecido un grupo de trabajo encargado de la coordinación interna de los datos para velar por la calidad y la coherencia de las estadísticas entre los distintos departamentos, informes y publicaciones. Se han realizado avances significativos en materia de coordinación y actualización de las estadísticas en el portal de gestión de la información y los conocimientos y la Oficina se está esforzando por mejorar la información relacionada con las políticas.

Decisión

612. *El Consejo de Administración tomó debida nota de la aplicación de la Estrategia en materia de conocimientos 2010-2015 y solicitó al Director General que tuviera en cuenta sus orientaciones en la preparación del nuevo plan estratégico para 2018-2021.*

(Documento GB.326/PFA/6, párrafo 28.)

Séptimo punto del orden del día

Otras cuestiones financieras

Informe de los miembros gubernamentales del Consejo de Administración para el prorrateo de los gastos (documento GB.326/PFA/7/1)

613. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores y el portavoz del Grupo de los Empleadores apoyan los proyectos de decisión.*

614. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, una representante del Gobierno de los Estados Unidos solicita a la Oficina que proporcione información actualizada al Consejo de Administración en su 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016) acerca de las medidas adoptadas para sufragar con cargo a la actual línea presupuestaria, los costos de las actividades que no estaban presupuestadas anteriormente y fueron aprobadas por el Consejo de Administración para 2016-2017.*

Decisiones

Cálculo de la contribución de las Islas Cook

615. *El Consejo de Administración decidió proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo que la contribución de las Islas Cook al presupuesto de la OIT correspondiente al período posterior a su adhesión a la Organización en 2015 y para 2016 se basara en una tasa de prorrateo anual del 0,001 por ciento.*

(Documento GB.326/PFA/7/1, párrafo 3.)

Cálculo de la contribución del Reino de Tonga

616. *El Consejo de Administración decidió proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo que, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, la contribución del Reino de Tonga al presupuesto de la OIT correspondiente al período posterior a su adhesión a la Organización en 2016 se basara en una tasa de prorrateo anual del 0,001 por ciento.*

(Documento GB.326/PFA/7/1, párrafo 6.)

Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2017

617. *El Consejo de Administración decidió proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo que, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptara el proyecto de escala de prorrateo para 2017 que figuraba en la columna 3 del anexo del documento GB.326/PFA/7/1, a reserva de los ajustes que pudieran ser necesarios si se produjera un nuevo cambio en el número de Miembros de la Organización antes de que la Conferencia procediera a la adopción de la escala recomendada.*

(Documento GB.326/PFA/7/1, párrafo 10.)

Segmento de Auditoría y Control

Octavo punto del orden del día

Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente

(documento GB.326/PFA/8)

618. *La Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) destaca que el informe del Comité es un documento de transición que abarca la labor realizada después de su último informe por los miembros anteriores y por los nuevos miembros. Es alentador observar que se han hecho avances en la aplicación de las recomendaciones formuladas por el Comité. La reunión de enero de 2016 fue muy útil porque permitió que todos los miembros del nuevo Comité definieran una posición común con respecto a los desafíos que afronta la Organización. El formato del informe ha sido revisado para resaltar la importancia que el Comité atribuye al curso dado a sus recomendaciones.*

619. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores, en relación con la recomendación 1 del Comité, pregunta si realmente se podría incluir una auditoría de los procesos relacionados con los recursos humanos en su plan de auditoría revisado para 2017. Puede aceptar la recomendación 2 pero, con respecto a la recomendación 3, considera necesario consultar al Sindicato del Personal como parte del examen de los procesos operativos. Por lo que se refiere a la recomendación 4, la dirección de la OIT debería ser responsable del seguimiento de las recomendaciones de auditoría, y la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) debería evaluar si el cumplimiento de estas recomendaciones es adecuado.*

- 620.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* dice que la recomendación 1 es particularmente pertinente a la luz del examen de los procesos operativos y como parte de la evaluación de riesgos que se ha de efectuar en 2016. En relación con la recomendación 4, pregunta si la IAO tiene la capacidad de participar de forma más amplia en el seguimiento de las respuestas de la dirección a sus recomendaciones, y solicita a la Oficina que se asegure de que la IAO cuenta con recursos suficientes para desempeñar sus funciones actuales y funciones más amplias eventualmente. Sigue causando grave inquietud la constante y elevada incidencia de denuncias de fraude y otras irregularidades. La Oficina debería explicar cómo piensa encarar este problema y si se han previsto recursos suficientes para investigar estas denuncias. En relación con las recomendaciones previas del IOAC, la Oficina debería redoblar sus esfuerzos para garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos para incorporar la gestión de riesgos en el conjunto de la OIT, y velar por el seguimiento de las recomendaciones del IOAC.
- 621.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Zimbabwe expresa su apoyo a las cuatro recomendaciones del IOAC y solicita a la Oficina que brinde el apoyo necesario para la aplicación de las mismas, además de información actualizada sobre los progresos alcanzados al respecto en futuras reuniones del Consejo de Administración.
- 622.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos expresa su apoyo a las cuatro recomendaciones, y señala en particular las recomendaciones 2 y 4. El hecho de que siga habiendo un número elevado de denuncias de fraude y otras irregularidades es ciertamente un motivo de preocupación. Es necesario contar con una unidad de investigación de la IAO dotada de los recursos y la capacidad de respuesta adecuados, y la Oficina debería implementar la recomendación 2 en función de los recursos disponibles. Para resolver esta cuestión es necesario realizar esfuerzos adicionales, como un programa de formación para cuestiones de ética. En relación con la recomendación 4, el orador pregunta en qué consistiría una participación más amplia de la IAO en el seguimiento de las respuestas de la dirección, quién se encarga actualmente de este cometido y si el Comité ha detectado alguna insuficiencia en este aspecto que requiera modificar la práctica vigente. Pregunta también cómo se articularía la recomendación 4 con la propuesta de cambiar la Carta de Auditoría de 2010, por la que se suprimiría la referencia al cumplimiento de la labor de supervisión interna del mandato de la IAO; y por último, por qué la recomendación 2 de 2012 no se ha aplicado aún en su totalidad.
- 623.** *Un representante del Director General (Auditor Interno Jefe)* afirma que se ha considerado incluir una auditoría sobre el desempeño de los recursos humanos en el marco de la evaluación de riesgos del plan para el bienio 2016-2017. Sin embargo, no se consideró necesario realizarla en esa fase en vista de que se va a realizar un examen exhaustivo de los procesos del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) en el marco del examen de la consultora McKinsey sobre los procesos operativos de la OIT. Esta posibilidad se reconsiderará una vez que se haya actualizado la evaluación de riesgos a finales de 2016. En relación con el aumento de las denuncias, subraya que el resultado de las investigaciones es impredecible; si bien el número de denuncias registradas disminuyó en 2014 con respecto a 2013, ha vuelto a aumentar en 2015. Este incremento podría indicar que los funcionarios son cada vez más conscientes de la política antifraude de la OIT. No todas las denuncias relativas a la IAO han desembocado en investigaciones exhaustivas, y no todas han resultado fundadas. En los casos aludidos se mezclan las faltas administrativas con las conductas fraudulentas.
- 624.** *La Presidenta del IOAC* dice que el procedimiento actual para dar curso a las recomendaciones de auditoría interna es exhaustivo. No obstante, la IAO tan sólo emprende auditorías de seguimiento cuando éstas se plantean en la evaluación de los riesgos. Con esta

recomendación se propone que la IAO se involucre más sistemáticamente en el propio procedimiento, pues se considera lo más adecuado.

Resultado

625. *La Oficina tomó nota de las observaciones y orientaciones formuladas por el Consejo de Administración respecto del informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) y sus recomendaciones, que figuran en el documento GB.326/PFA/8.*

(Documento GB.326/PFA/8.)

Noveno punto del orden del día

Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2015 (documento GB.326/PFA/9)

626. *El portavoz del Grupo de los Empleadores destaca la importancia de la recomendación de la IOAC relativa a las auditorías que se realizan en las oficinas exteriores de las evaluaciones del desempeño. Habida cuenta de que la gestión del desempeño reviste una importancia crucial para la consecución de los objetivos de la OIT, le preocupa que los funcionarios competentes desconozcan la aplicación informática de supervisión que pueden utilizar para ayudarlos a completar el ciclo del desempeño y realizar el seguimiento oportuno. El orador señala el hecho de que en las oficinas exteriores no se elaboran informes financieros al término de los seminarios y talleres de los proyectos de cooperación para el desarrollo, y recalca que es importante que la Oficina realice un seguimiento del proceso de reembolso de la Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT (CSSP). Los empleadores agradecerían recibir más información sobre posibles medidas para reducir los gastos de la CSSP, tales como la cesión de la administración a terceros, y alientan a la Oficina a que siga explorando esta opción.*

627. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores observa que, si bien no se han identificado deficiencias significativas en los sistemas de control interno de la OIT, la IOAC ha señalado la necesidad de mejorar ciertas esferas clave del proceso de reembolso de la CSSP. Se está dando curso a las recomendaciones del grupo de trabajo que el Director General creó en mayo de 2015 con el mandato de examinar el funcionamiento de la CSSP, lo cual debería solventar las cuestiones evocadas en el informe de la IOAC. Con respecto al incremento del número de denuncias de fraude, agradece la posible explicación que presenta el informe, y el hecho de que la Oficina haya aceptado las recomendaciones formuladas por la IOAC para mejorar la ética y proteger a las personas que denuncian irregularidades. Su Grupo apoya el proyecto de decisión.*

628. *Hablando en nombre del grupo de África, un representante del Gobierno de Zimbabwe insta a la Oficina a poner en práctica medidas proactivas para reducir al mínimo el número de denuncias de fraude. El orador espera que la dirección aplique cabalmente y a tiempo todas las recomendaciones de auditoría, con el objetivo de reforzar los sistemas de gobernanza de la Oficina. Su grupo refrenda la versión revisada de la Carta de Auditoría Interna y la nueva Carta de Investigación propuestas, y apoya el proyecto de decisión.*

629. *Hablando en nombre del grupo de los PIEM, un representante del Gobierno de los Países Bajos recomienda que la Oficina y el grupo de trabajo sometan a examen la CSSP, y*

mantengan un estrecho contacto con otras organizaciones multilaterales a fin de intercambiar experiencias. El orador aguarda con interés que la Oficina de Ética actualice la política de la OIT en materia de protección de los denunciantes de irregularidades, y que se elabore un programa de formación conexas. Habida cuenta de que algunas de las investigaciones que realizó la IOAC en 2015 tenían que ver con cuestiones de ética, la Oficina debería dar prioridad a las actividades de formación sobre estas cuestiones y sensibilizar más a los funcionarios. Por otro lado, cabe seguir reforzando los controles internos en las oficinas exteriores. El orador agradecería recibir información sobre las siete recomendaciones de la IOAC que la Oficina no ha abordado.

- 630.** Con respecto a las enseñanzas extraídas de las investigaciones, el orador considera que convendría dedicar una atención especial a las cuestiones del uso personal de los equipos informáticos propiedad de la OIT y el uso profesional de los equipos informáticos privados. El Auditor Interno Jefe debería ahondar en este tema y la Oficina debería reflexionar sobre la forma en que afronta los riesgos permanentes en materia de seguridad y continuidad de la actividad institucional. Su grupo refrenda la versión revisada de la Carta de Auditoría Interna y la nueva Carta de Investigación.
- 631.** *Un representante del Director General (Auditor Interno Jefe)* señala que la mención de los equipos informáticos y el fortalecimiento de las políticas fue incluido en el apartado de las enseñanzas extraídas porque las investigaciones realizadas no permitieron encontrar ninguna política clara que determine a qué sitios web se puede acceder desde los equipos propiedad de la OIT, y el uso creciente de los teléfonos inteligentes y las tecnologías de la información acarrea mayores riesgos de seguridad. La política y sus repercusiones han de formularse con mayor claridad. En cuanto a la Carta de Auditoría Interna, el cometido principal de la IOAC consiste en efectuar auditorías y formular recomendaciones. La responsabilidad de aplicarlas recae en el personal directivo. Dado que la OIT trabaja en un entorno mundial, se ha delegado en la Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas la responsabilidad de coordinar y dar seguimiento a los informes que han de presentar los directivos competentes sobre la aplicación de las observaciones de auditoría interna. La IOAC examina dichos informes una vez que han sido completados y lleva a cabo auditorías de seguimiento, basadas en sus criterios de evaluación de riesgos, para hacer verificaciones de las medidas notificadas en los mismos.
- 632.** *Otro representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas)* afirma que cuatro de las siete recomendaciones que la Oficina no aceptó eran idénticas a otras ya expresadas en informes individuales y están relacionadas con la ubicación geográfica de las cuentas bancarias de los colaboradores externos. El resto de las recomendaciones estaban relacionadas con un problema de clasificación en una oficina concreta; con el intercambio de información a través de un sitio Plone; y, por último, con un método de muestreo adoptado para mecanismos de control interno. El auditor interno aceptó la explicación que ofreció la Oficina para justificar por qué no aceptó estas recomendaciones.

Decisión

- 633.** *El Consejo de Administración tomó nota del informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2015 y aprobó la versión revisada de la Carta de Auditoría Interna de la OIT y la nueva Carta de Investigación de la OIT presentadas en el documento GB.326/PFA/9.*

(Documento GB.326/PFA/9.)

Segmento de Personal

Décimo punto del orden del día

Declaración de la representante del Sindicato del Personal

634. La declaración de la representante del Sindicato del Personal figura en el anexo I.

Undécimo punto del orden del día

Estrategia y reforma en materia de recursos humanos: Información actualizada (documento GB.326/PFA/11)

635. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* toma nota con satisfacción de una serie de resultados positivos alcanzados a través de procesos de negociación, a saber, los procedimientos de contratación y selección adoptados sobre la base de un convenio colectivo; la política de movilidad; el convenio colectivo en materia de protección de la maternidad; la nueva política en materia de acoso; y la puesta en marcha del sistema de gestión del desempeño. Insta a la Oficina y al Sindicato del Personal a que realicen progresos similares con respecto a la política de contratación, el examen del Acuerdo de reconocimiento y procedimiento, y la conclusión del proceso consultivo sobre la aplicación del examen de la estructura exterior. Dice que es indispensable elaborar un enfoque más equitativo en lo tocante a la política de contratación, y que todos los miembros del personal deberían beneficiarse de condiciones de servicio decentes. Deberían existir mecanismos que permitan ofrecer contratos permanentes a un cierto número de miembros del personal, así como condiciones de servicio decentes para el personal que, por determinadas razones operativas, trabaja con contratos de duración determinada. La aplicación de una política contractual escalonada para el personal con contratos vinculados a proyectos garantizaría la ejecución eficaz de los programas de cooperación para el desarrollo. Acoge con satisfacción que se hayan facilitado los medios de acceso de los asegurados a la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), pero considera que habría que dedicar una atención particular a la mejora de las operaciones y los servicios de la Caja. Por lo que respecta al examen de los procesos operativos, la puesta en práctica de los cambios que se proponen requerirá la participación del Sindicato del Personal en razón de las repercusiones que ello tendrá en los procedimientos de trabajo. Está de acuerdo en que las resoluciones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas deberían examinarse en el seno de la Oficina y con el Sindicato del Personal a fin de garantizar una aplicación gradual de las nuevas disposiciones relativas al conjunto integral de la remuneración y a la edad obligatoria de separación del servicio. El orador respalda el proyecto de decisión.

636. *El portavoz del Grupo de los Empleadores* acoge con agrado los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015. El orador solicita información más detallada sobre una serie de cuestiones: los resultados específicos que esperan obtenerse en el período de transición de 2016-2017 y la manera en que se obtendrán; los mecanismos nuevos e innovadores para acelerar el desarrollo de la capacidad de liderazgo de los dirigentes de la OIT; de qué manera la Oficina prevé identificar, atraer y gestionar talentos en funciones fundamentales; cómo va a propiciar la movilidad geográfica y funcional del personal; por qué razón el nivel de cumplimiento del Marco de Gestión del Desempeño sigue planteando problemas y cómo tiene previsto resolverlos; y la labor

realizada con respecto a la política de contratación. Por otra parte, es necesario hacer mayores esfuerzos para mejorar la gobernanza interna y la rendición de cuentas, en particular en torno a las funciones del personal y de los mandantes y, en conformidad con el mandato de la OIT, ofrecer asesoramiento imparcial y basado en datos empíricos sobre cuestiones de política en un contexto de evolución rápida del mundo del trabajo. El orador respalda el proyecto de decisión.

- 637.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía solicita información adicional sobre los problemas que surgieron durante la aplicación de la estrategia y las medidas adoptadas para solucionarlos. Habida cuenta de que la región africana está insuficientemente representada en el personal de la OIT, considera que la búsqueda de una representación geográfica equilibrada ampliaría el capital cultural, los conocimientos especializados y la base de conocimientos de la Oficina y fomentaría las oportunidades de desarrollo de la capacidad de liderazgo. El orador propone modificar el proyecto de decisión de modo que incluya los siguientes puntos: integrar la promoción de la diversidad geográfica en las prioridades en materia de recursos humanos para el bienio 2016-2017 mediante proyectos específicos; prestar asistencia a los pasantes de países no representados o insuficientemente representados; e integrar la promoción de la diversidad geográfica como uno de los resultados de la Estrategia en materia de recursos humanos para 2018-2021.
- 638.** *Hablando en nombre del ASPAG*, un representante del Gobierno de la República de Corea valora positivamente las mejoras realizadas por la Oficina en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. Sin embargo, manifiesta su decepción por el hecho de que en 2015 no hubiera mejorado el desequilibrio regional en la dotación de personal de la Oficina. El porcentaje de personal no lingüístico de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores procedente de los Estados árabes y de la región de Asia y el Pacífico había disminuido un 6,3 por ciento; además, en 2015 se habían nombrado 17 nuevos funcionarios de países europeos, mientras que el mismo año se habían nombrado cuatro de la región de Asia y el Pacífico. En la contratación debería darse prioridad a los conocimientos técnicos y no a las competencias lingüísticas de los candidatos. Aunque se espera que el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio incida en la diversidad del personal, su grupo considera que la Oficina debería tomar más en serio el desequilibrio regional y encontrar una solución al problema. El orador insta a la Oficina a que aplique las medidas que propuso en el párrafo 13, *a)* y *b)*, del documento GB.320/PFA/13, y espera que en la reunión del Consejo de Administración que tendrá lugar en marzo de 2017 se proporcionen datos actualizados que indiquen una mejora considerable respecto a la diversidad del personal. Para finalizar, indica que su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 639.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá insta a la Oficina a seguir adelante con la Estrategia en materia de recursos humanos, pese a las dificultades que plantea la aplicación de una estrategia amplia como ésta en un plazo relativamente corto. Solicita información sobre las esferas de importancia decisiva y los principales problemas en materia de aplicación. Su grupo apoya la nueva política de movilidad y desearía que en futuras reuniones se facilitara información sobre la tasa de movilidad geográfica y las consecuencias financieras de dicha política. Lamenta que no se hayan hecho avances en lo tocante a la proporción de mujeres que ocupan puestos en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, especialmente en la categoría P.5 y superiores, e insta al Director General a que promueva un mejor equilibrio de género en las composiciones del personal. La escasez de recursos exige una mejora permanente de la calidad y eficiencia del trabajo y por eso su grupo acoge con agrado los esfuerzos desplegados para mejorar la gobernanza interna y la rendición de cuentas. Quisiera saber cómo rinde cuentas el personal directivo en las tareas de planificación, seguimiento y evaluación del desempeño individual, en particular con respecto a las actividades de cooperación técnica. Toma nota con satisfacción de las relaciones constructivas entre la Dirección y el personal. Su grupo

celebra la oportunidad de obtener información sobre la aplicación por parte de la OIT de la decisión adoptada por la Asamblea General en el sentido de aumentar a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio, y solicita a la Oficina que en la reunión de marzo de 2017 facilite información sobre las repercusiones de esta decisión para las finanzas y la planificación de la fuerza de trabajo. El desarrollo de los recursos humanos debería seguir estando estrechamente vinculado con los objetivos y prioridades estratégicos de la OIT. Como ya se dispone de gran parte de las herramientas pertinentes, la OIT debería centrar su atención en la aplicación de la estrategia y aprovechar las enseñanzas extraídas al elaborar el nuevo plan estratégico para 2018-2021. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 640.** *Un representante del Gobierno de China* valora positivamente los esfuerzos desplegados por la OIT a fin de alcanzar los cuatro resultados interrelacionados de la Estrategia en materia de recursos humanos. Espera que los recursos disponibles se utilicen para mejorar la gestión del desempeño, propiciar la movilidad y aumentar las calificaciones del personal. Le preocupa la escasa representación de los países en desarrollo en la composición del personal de los puestos de dirección y de la categoría de servicios orgánicos, y considera que habría que abordar esta cuestión mediante la adopción de políticas eficaces de contratación, selección y movilidad. La Oficina debería celebrar consultas con el personal y los mandantes en relación con la estrategia para 2018-2021 a fin de asegurarse de que el personal de la OIT está en condiciones de cumplir el mandato de la Organización.
- 641.** *Una representante del Gobierno de la República de Corea* toma nota de los esfuerzos desplegados por la Oficina en 2014-2015 para mejorar los procedimientos de contratación, aumentar el número de mujeres en la composición del personal, y revisar las descripciones genéricas de puestos para funcionarios de las categorías de los servicios orgánicos nacionales y de los servicios generales en las oficinas exteriores. La oradora apoya el plan de la Oficina para ampliar la cartera en materia de oportunidades de formación profesional, definir más precisamente las funciones y responsabilidades de los miembros del personal, y llevar a cabo un examen de los procesos operativos con el objeto de aumentar la eficiencia y responder más eficazmente a las necesidades de los mandantes. Estima que es importante potenciar la diversidad del personal de la OIT. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 642.** *Un representante del Director General* (Director, Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD)) dice que seguirá promoviéndose el diálogo social que ha hecho posible muchas de las mejoras recientes que conciernen directamente al personal. Las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal a raíz de las resoluciones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas serán objeto de un proceso de consulta con el Sindicato del Personal antes de someterlas al Consejo de Administración para su aprobación. La razón por la que el documento GB.326/PFA/11 quizás dé la impresión de no ser suficientemente detallado es que su finalidad es ofrecer una descripción general de los logros obtenidos y las enseñanzas extraídas, así como de las prioridades para el período de transición entre las estrategias. En cuanto a la rendición de cuentas, señala que los directivos han sido evaluados por sus superiores jerárquicos de conformidad con criterios especiales como la competencia administrativa en el marco del sistema de gestión del desempeño de la OIT. También están disponibles mecanismos para abordar situaciones de bajo rendimiento y conducta indebida que podrán utilizarse cuando sea necesario. Con respecto al equilibrio de género, es cierto que las mujeres se encuentran insuficientemente representadas en los puestos de categoría P.5, pero el número de mujeres en la categoría D.2 ha aumentado de forma considerable. Además, las mujeres representan la mayor parte del personal de la categoría P.4, lo que permite prever promociones a la categoría P.5 en el futuro. En cuanto a la movilidad, los movimientos de personal entre los lugares de destino han aumentado un 60 por ciento desde la adopción de los nuevos procedimientos de contratación y selección. Más adelante la Oficina facilitará información sobre la movilidad del personal y las repercusiones financieras que ello conlleva, así como sobre las repercusiones financieras y

en la planificación de la fuerza de trabajo del aumento a 65 años de la edad obligatoria de separación del servicio.

- 643.** Con respecto a la diversidad geográfica de los miembros del personal, HRD ha puesto en marcha numerosas iniciativas para aumentar el número de candidatos calificados procedentes de países no representados o insuficientemente representados, que consisten por ejemplo en publicar las vacantes en la prensa nacional e internacional de determinados países, colocar anuncios en los sitios web de contratación de las Naciones Unidas, y entablar diálogos con varias misiones con sede en Ginebra. Además, la Oficina ha participado en ferias de empleo en diferentes países y ha producido vídeos en varios idiomas sobre el trabajo en la OIT. Estas iniciativas han atraído a un mayor número de candidatos, pero aún no han permitido obtener los resultados esperados y hay que seguir avanzando. El Comité de Contratación, Asignación y Movilidad (RAMC), dedicará próximamente una reunión especial a la cuestión de la movilidad geográfica. Por otra parte, la Oficina está estudiando los criterios financieros, jurídicos y operativos de un programa especial destinado a los jóvenes de países no representados o insuficientemente representados, y confía poder ponerlo en marcha. El orador señala que es indispensable trabajar en colaboración con los mandantes tripartitos a fin de potenciar la movilidad geográfica del personal de la OIT.
- 644.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* reconoce la importancia de la diversidad geográfica. Ahora bien, aparte del equilibrio de género, la situación socioeconómica también es un criterio que debe tenerse en cuenta para garantizar la diversidad, habida cuenta de que algunos candidatos con la experiencia requerida podrían no haber tenido acceso a pasantías o planes de estudio de posgrado. En vista del compromiso de la Oficina de promover la diversidad geográfica, el orador apoya el proyecto de decisión original.
- 645.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que su Grupo también comprende las inquietudes que suscita la representación geográfica. Dice que resulta alentadora la información sobre la colaboración entre la Oficina y las misiones con sede en Ginebra, así como sobre las demás iniciativas para potenciar la diversidad geográfica del personal. Sin embargo, en la selección de personal es sumamente importante tener en cuenta las competencias y otros criterios. La discusión pone claramente de manifiesto que la Oficina es consciente de que es necesario garantizar una amplia representación geográfica y, al mismo tiempo, el cumplimiento de otros criterios. Por este motivo su Grupo apoya el proyecto de decisión original.
- 646.** *Hablando en nombre del grupo de África*, el representante del Gobierno de Etiopía señala que la explicación de la Oficina responde a la preocupación formulada por su grupo acerca de la representación geográfica; observa, sin embargo, que la finalidad de la enmienda propuesta es garantizar que el proyecto de decisión sea más preciso y establezca plazos definidos. El orador propone un texto alternativo donde se indica que integrar la promoción de la diversidad geográfica será uno de los resultados de la Estrategia en materia de recursos humanos para 2018-2021.
- 647.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que el texto alternativo continúa dando prioridad a un factor específico de una estrategia para potenciar la diversidad.
- 648.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que el texto propuesto no establece plazos definidos en el proyecto de decisión; en su opinión simplemente da prioridad a la diversidad geográfica sobre otros criterios igualmente válidos y podría resultar contraproducente.
- 649.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno del Canadá reitera el apoyo de su grupo al proyecto de decisión original.

- 650.** *Hablando en nombre del grupo de África*, el representante del Gobierno de Etiopía retira la propuesta de enmienda para facilitar el consenso, en el entendimiento de que se tendrá en cuenta la preocupación formulada por su grupo.
- 651.** *El Director General* asegura que la Oficina seguirá adelante con las medidas en curso para mejorar la representación de los países que actualmente no están representados o que están insuficientemente representados y que las cuestiones relacionadas con la representación geográfica se tendrán en cuenta al elaborar el nuevo plan estratégico para 2018-2021.

Decisión

- 652. El Consejo de Administración:**
- a) *tomó nota de los progresos realizados tanto en la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015 como en la aplicación de la reforma del Director General relativa a la gestión de los recursos humanos, y tomó nota asimismo de la descripción a grandes rasgos de las prioridades en materia de recursos humanos para el bienio 2016-2017;*
 - b) *tomó nota de la intención de aplicar las decisiones relativas al conjunto integral de la remuneración del sistema común de las Naciones Unidas a partir del 1.º de enero de 2017, y*
 - c) *solicitó al Director General que presentara para su examen en 2017 la nueva Estrategia en materia de recursos humanos para 2018-2021.*

(Documento GB.326/PFA/11, párrafo 30.)

Duodécimo punto del orden del día

Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT

Propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal (documento GB.326/PFA/12/1)

- 653.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* indica que su Grupo apoya las propuestas de enmienda al artículo XII del Estatuto del Tribunal y a su anexo, así como el proyecto de decisión. Su Grupo toma nota de que se ha aplazado el examen de las condiciones de admisión de nuevas organizaciones a fin de debatir con mayor detenimiento sus diversos aspectos.
- 654.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* apoya la derogación del artículo XII del Estatuto del Tribunal y de su anexo. También respalda la inserción de una nueva disposición en el artículo VI. Señala que es importante estudiar posibles mecanismos para asegurar que los trabajadores del sistema internacional tengan el mismo nivel de acceso a vías de recurso que el que tienen los trabajadores a nivel nacional. Todas las organizaciones que reconocen la jurisdicción del Tribunal deberían establecer y mantener un sistema funcional de vías de recurso internas. Su Grupo espera que se celebren nuevas consultas con las organizaciones que reconocen la competencia del Tribunal en torno a las condiciones de admisión de nuevas organizaciones. Precisa que cualquier requisito en este sentido no debería aplicarse con efecto retroactivo. El Grupo de los Trabajadores no apoyará ninguna propuesta que pueda

suprimir el acceso a la justicia a los miembros del personal de organizaciones como la Organización Europea de Patentes (OEP). El Grupo apoya el proyecto de decisión.

- 655.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía señala que su grupo apoya el proyecto de decisión, en el entendimiento de que el Tribunal definirá en su Reglamento las modalidades de presentación de los recursos de interpretación, ejecución y revisión de los fallos.
- 656.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos señala que en el Estatuto del Tribunal debería incluirse con carácter urgente una disposición que establezca que las organizaciones que deseen reconocer la competencia del Tribunal deberán contar con vías de recurso internas que sean eficaces. En respuesta a las inquietudes expresadas en relación con la carga de trabajo del Tribunal, el orador propone limitar el examen de los recursos de interpretación, de ejecución o de revisión de un fallo a que se hace referencia en la enmienda propuesta al artículo VI del Estatuto, de modo que el Tribunal sólo pueda ejercer ese poder en circunstancias excepcionales. El grupo apoya el proyecto de decisión.
- 657.** *Un representante del Director General* (Consejero Jurídico) confirma, en relación con la propuesta formulada por el grupo de los PIEM a propósito del artículo VI, que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal, el examen de los recursos de revisión de un fallo sólo es admisible en circunstancias excepcionales y por motivos estrictamente limitados. En cambio, no ocurre lo mismo en el caso del examen de los recursos de interpretación o de ejecución. Ahora bien, si el Consejo de Administración estimara que la expresión «en circunstancias excepcionales» debería insertarse en el artículo VI, la Oficina tendría que consultar con el Tribunal. El orador indica que la Oficina continuará celebrando consultas exhaustivas con el Tribunal, las organizaciones que han reconocido la competencia de éste y las asociaciones de personal interesadas en relación con nuevas propuestas para mejorar ciertos aspectos del funcionamiento del Tribunal, en particular el punto pendiente relativo a las condiciones de admisión de nuevas organizaciones.

Decisión

- 658.** *El Consejo de Administración aprobó el proyecto de resolución que figuraba en el anexo del documento GB.326/PFA/12/1, relativo a las enmiendas al Estatuto del Tribunal y a su anexo, para su posible adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 105.ª reunión (junio de 2016).*

(Documento GB.326/PFA/12/1, párrafo 15.)

Informe sobre las conversaciones mantenidas con la Organización Europea de Patentes (OEP) sobre las medidas que se podrían tomar en el futuro para mejorar la gestión del volumen de trabajo del Tribunal (documento GB.326/PFA/12/2)

- 659.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* declara que urge ultimar el memorando de entendimiento con miras a que la OEP reconozca a los sindicatos como interlocutores de diálogo social y celebrar una primera ronda de negociaciones. Añade que su Grupo ha tomado nota con preocupación de las cifras que se presentan en el párrafo 7, las cuales indican que entre noviembre de 2015 y febrero de 2016 se recibieron 48 nuevas demandas contra la OEP. Señala que, a la luz de la información presentada por la Confederación

Sindical de los Países Bajos (FNV) sobre los ataques y despidos recientes contra representantes sindicales por parte de la administración de la OEP, estas demandas no tienen nada de sorprendente. El Grupo apoya el proyecto de decisión.

- 660.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que, pese a las iniciativas emprendidas por la OEP para racionalizar las vías de recurso internas, no se ha producido una reducción inmediata del número de demandas presentadas por funcionarios de la OEP ante el Tribunal Administrativo de la OIT. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 661.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos toma nota de las iniciativas de la OEP para reducir el volumen de demandas presentadas ante el Tribunal y declara que su grupo apoya el proyecto de decisión.

Decisión

- 662.** *El Consejo de Administración tomó nota del informe relativo a las conversaciones entre la Oficina y la Organización Europea de Patentes, y solicitó al Director General que prosiguiera activamente esas conversaciones y presentara un informe actualizado en su 329.ª reunión (marzo de 2017), a más tardar.*

(Documento GB.326/PFA/12/2, párrafo 11.)

Composición del Tribunal (documento GB.326/PFA/12/3)

- 663.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores y el portavoz del Grupo de los Trabajadores* declaran que sus Grupos apoyan el proyecto de decisión.
- 664.** *Hablando en nombre del grupo de los PIEM*, un representante del Gobierno de los Estados Unidos declara que su grupo apoya la propuesta de renovar el mandato del Sr. Frydman y del Sr. Rouiller.
- 665.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Etiopía declara que su grupo también apoya el proyecto de decisión.

Decisión

- 666.** *El Consejo de Administración decidió proponer a la Conferencia la renovación del mandato del Sr. Frydman (Francia) y del Sr. Rouiller (Suiza) por un período de tres años y decidió, en consecuencia, proponerle el siguiente proyecto de resolución para su posible adopción:*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, renovar los mandatos del Sr. Frydman (Francia) y del Sr. Rouiller (Suiza) por un período de tres años.

(Documento GB.326/PFA/12/3, párrafo 4.)

Sección de Alto Nivel

Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización

Primer punto del orden del día

Examen de las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza

(documento GB.326/WP/SDG/1)

- 667.** *El Director General de la OIT* da la bienvenida al Sr. Peter Sutherland, Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Migración; al Embajador William Lacy Swing, Director General de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y a la Sra. Carol Batchelor, Directora de la División de Protección Internacional del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Su presencia ofrece la posibilidad de examinar no sólo el papel que la OIT está llamada a desempeñar con respecto a la cuestión de las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza, sino también la forma en que su acción se articula con la de otros organismos del sistema multilateral. La acción coherente de los organismos del sistema y la interdependencia de los diferentes aspectos de la formulación de políticas son dos factores esenciales. Así pues, una mejor sensibilización sobre el papel que desempeñan en la integración de los refugiados unas políticas de mercado de trabajo adecuadas, al igual que el reconocimiento de los beneficios que los refugiados pueden reportar a las economías y a las sociedades, podrían mejorar la calidad de la toma de decisiones, promover una mejor comprensión y superar los obstáculos políticos que impiden actuar ante una situación de sufrimiento humano como la que está produciéndose.
- 668.** Hay que recordar que durante décadas ha habido millones de refugiados en muchas partes del mundo; se trata de un problema mundial que requiere soluciones a nivel mundial. La comunidad internacional tiene la responsabilidad colectiva de responder al desafío y debe preguntarse si está haciendo todo lo que debiera. El peso de la crisis no puede recaer enteramente en unos pocos países en razón de su proximidad geográfica. Las medidas que se adopten no deben limitarse a suministrar alimentos y refugio; también deben ayudar a los refugiados y a otras poblaciones desplazadas por la fuerza a tener acceso a trabajo decente, pues el trabajo es el punto de intersección que vincula los aspectos humanitarios y de desarrollo de la ayuda internacional. Sobre la base de un compromiso universal con las normas internacionales del trabajo, la comunidad internacional tiene que multiplicar las vías de acceso al trabajo decente para los refugiados y los trabajadores en su conjunto.
- 669.** Es necesaria una comprensión más clara de las situaciones de crisis que plantean los conflictos en la República Árabe Siria y en otras regiones, pues las enseñanzas extraídas en el terreno, al igual que unas alianzas sólidas en los países de origen, destino y tránsito, van a desempeñar un papel importante en los diálogos que se entablen en el futuro. La OIT acoge con satisfacción el fortalecimiento de la colaboración con los Estados Miembros, el ACNUR, la OIM y otros organismos que trabajan en este ámbito. La revisión del Memorando de Entendimiento concluido entre la OIT y el ACNUR reforzará la colaboración entre ambos organismos. La cooperación más estrecha entre el Grupo Mundial sobre Migración y el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo se señalará con la organización

de un evento paralelo durante la Cumbre Humanitaria Mundial de 2016 que tendrá lugar en Estambul (Turquía). La reunión plenaria de alto nivel que la Asamblea General de las Naciones Unidas dedicará a la manera de afrontar los grandes movimientos de refugiados y migrantes, que tendrá lugar en septiembre de 2016, servirá como punto de referencia de las medidas que adopte cada cual. Los debates del Consejo de Administración son sumamente importantes para encaminar la labor futura de la Organización.

- 670.** *El Representante Especial del Secretario General sobre Migración* afirma que el mundo está afrontando una crisis generacional sin precedentes. La primera responsabilidad de la comunidad internacional consiste en reconocer su propio fracaso, así como el fracaso de los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y el sistema de las Naciones Unidas en la elaboración de respuestas a una crisis que está poniendo en peligro y ya ha cobrado muchas vidas humanas. Semejante situación plantea un reto a todos los países. En el contexto europeo, Alemania, Suecia y la Comisión Europea han asumido el liderazgo, mientras que otros países — incluidos muchos representados en el Consejo de Administración — han optado por dar la espalda a este reto, alentando la xenofobia y el racismo que está manifestándose en el debate político en todo el continente. Europa es un ejemplo de cómo se asocia la proximidad con la responsabilidad; los países vecinos de países en crisis — por ejemplo Jordania, Turquía y Líbano — no deberían asumir una carga desproporcionada en lo que es de hecho representa un problema mundial. Cerca de medio millón de personas han muerto en la República Árabe Siria y los que han huido son a todas luces refugiados en busca de protección. El 36 por ciento de los solicitantes de asilo que llegan a las costas de Europa son niños, que están muriendo y soportando temperaturas cercanas a la congelación a causa de las vallas que se han levantado en la ruta de los Balcanes. El orador considera inaceptable la incapacidad de compartir la responsabilidad.
- 671.** Los políticos pasan por alto estas tragedias o, lo que es peor, suscitan sentimientos contra los migrantes. A estos sentimientos deberían oponerse no sólo los gobiernos; también deberían hacerlo los sindicatos y los empleadores en cuanto grupo de presión nacional. De no hacerlo, el auge de partidos xenófobos extremos podría tener un efecto devastador en los sistemas políticos. Durante mucho tiempo los gobiernos han pensado, equivocadamente, que salvaguardar su soberanía es más importante que los valores universales proclamados tras la Segunda Guerra Mundial. Ello se pone claramente de manifiesto en el hecho de que los países no hayan adoptado los convenios internacionales o que no hayan aplicado aquellos que han adoptado. Algunos países, por motivos falaces, consideran que la soberanía es más importante que los valores. Los empleadores y los sindicatos han expresado hace mucho tiempo su acuerdo con los principios de la OIT y tienen la responsabilidad de tomar la iniciativa. El modelo actual requiere un nuevo acuerdo y un claro liderazgo capaz de hacer frente a quienes lo cuestionan directamente.
- 672.** Hay más de 60 millones de personas desplazadas en el mundo, 20 millones de los cuales son refugiados. Los Estados deben observar los compromisos que asuman en la Conferencia, en particular respecto al reasentamiento y la admisión humanitaria. Algunos dirigentes políticos están dispuestos, en principio, a aceptar refugiados pero afirman que los migrantes económicos no tienen derechos y deben enviarse de regreso a sus países, sin tener en cuenta que en muchos casos se trata de personas vulnerables, entre las que se cuentan algunas cuyas vidas están amenazadas o que han huido a causa de catástrofes naturales. Es preciso diseñar un sistema que prevea respuestas humanitarias a las importantes cuestiones climáticas que se planteen en el futuro. Durante siglos el crecimiento económico ha sido impulsado por las migraciones, que no actúan contra el interés propio de los países: por el contrario, todos los trabajadores, tanto los migrantes como los nacionales, aportan su contribución a la sociedad.
- 673.** Las declaraciones que se hagan en la próxima conferencia sobre la crisis de los refugiados sirios deberán hacer algo más que limitarse a hablar del asunto. El mundo debe tomar medidas concretas, lo que incluye resistir a los cantos de sirena que están cobrando

importancia política en Europa y otros lugares. El orador pregunta por qué razón los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) no siempre aplican los valores que proclaman; por qué razón países como Grecia se están transformando en vastos campos de detención; por qué razón siempre se descarga en otros la responsabilidad de asumir los problemas; por qué razón 540 millones de europeos, en el continente más rico, no pueden aceptar y distribuir entre ellos 1 millón de refugiados al año; y por qué razón el resto del mundo tampoco está asumiendo una parte de la responsabilidad. La respuesta estriba, en parte, en el hecho de que los sistemas políticos, incluidos los empleadores y los sindicatos, no han logrado formular soluciones. Entre los diez países europeos que registran los mayores déficits demográficos se cuentan algunos cuya actitud hacia la migración es muy negativa. Los empleadores y los sindicatos deberían oponerse a políticas que vayan en detrimento de los intereses nacionales, incluso cuando no entre en juego el imperativo humanitario. Los funcionarios designados al Consejo de Administración tienen la responsabilidad de oponerse a este tipo de políticas.

- 674.** Las próximas conferencias internacionales deberán definir y desarrollar un sistema internacional que guíe el mundo hacia el futuro y permita determinar si está en condiciones de hacer frente al desafío que se le plantea. Es necesario tomar medidas concretas, compartir la responsabilidad y aceptar que la soberanía no es un derecho absoluto sino que debe contraponerse a una responsabilidad hacia los valores que dieron origen a la OIT.
- 675.** *El Director General de la OIM* retoma la declaración del Representante Especial del Secretario General sobre Migración desde otro ángulo, enmarcándola en la categoría «una tormenta perfecta». Observa que vivimos en una era de movilidad humana sin precedentes en la que la población mundial se ha cuadruplicado; a ello hay que añadir una crisis económica prolongada y compleja, así como varias emergencias humanitarias en todo el mundo; la conjunción de estos elementos ha conducido a la mayor migración forzosa desde la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, salvo las negociaciones en torno a la crisis siria, en la actualidad no se están promoviendo negociaciones o procesos políticos que permitan anticipar soluciones a corto o mediano plazo a las numerosas crisis y emergencias humanitarias. En el funcionamiento de algunas instituciones, incluidas las que tienen su sede en Nueva York, puede percibirse una falta de liderazgo político y un grave deterioro de la autoridad moral internacional. Ello ha mermado la confianza de las personas en la capacidad de los gobiernos para gestionar los flujos migratorios.
- 676.** Los sentimientos, las políticas y el discurso público contra los migrantes son virulentos y contrarios al discurso históricamente correcto de la migración como fenómeno abrumadoramente positivo; la mayoría de los países se han construido con el esfuerzo de los migrantes. Los flujos migratorios son inevitables en razón de los déficits demográficos, los desastres y otras fuerzas que determinan estos fenómenos, en particular la revolución digital. También son necesarios para que florezcan las economías, y deberían verse no como un problema sino como una realidad que es necesario gestionar. Cabe esperar que la mayoría de las sociedades sean cada vez más multiculturales, multiétnicas y multireligiosas, y lo más probable es que las sociedades con políticas favorables a los migrantes obtengan mejores resultados económicos que aquellas con políticas contra ellos.
- 677.** En cuanto a la preocupación con respecto a las consecuencias económicas de la migración, sólo el 10 por ciento de los desplazados sirios han venido a Europa, mientras que el Líbano, Jordania y Turquía acogen y proporcionan recursos a millones de refugiados. Podemos aligerar la carga de estos gobiernos mediante una planificación cuidadosa. El desafío que se plantea a Europa consiste en vincular las necesidades humanitarias de un millón de personas con su propio déficit demográfico y las necesidades laborales en todos los niveles de competencia profesional. Los gobiernos, los sindicatos y el sector privado deberían colaborar, pues la migración será uno de los factores determinantes de la prosperidad económica de los países en los que el envejecimiento de la población es más marcado.

- 678.** Por último, el orador se refiere a un tercer punto, la integración de los migrantes y refugiados en el mercado de trabajo. La integración fracasará si no se tienen en cuenta cuestiones tales como la disponibilidad de puestos de trabajo, el aprendizaje de idiomas y la disposición de las comunidades a recibir a estas personas. Tener trabajo permite a los migrantes cubrir sus necesidades y aportar contribuciones al régimen de bienestar de los países de acogida; mantener y adquirir competencias; recuperar la dignidad y la autoestima; y adquirir un sentido de pertenencia a una comunidad, especialmente a través de la afiliación a sindicatos. La integración debe basarse en los derechos humanos, la legislación laboral y el principio de la igualdad de trato para todos los trabajadores, así como en la aplicación de un enfoque más amplio en materia de gestión de los flujos migratorios. Son fundamentales las alianzas y la participación de la OIT, los sindicatos, el sector privado, la sociedad civil y los propios refugiados. La incapacidad de integrar a los migrantes en el mercado de trabajo incrementará los costos para los Estados, privándoles de las valiosas contribuciones que los migrantes pueden aportar. Una política común, integral y a largo plazo de la Unión Europea (UE) en materia de integración y asilo facilitaría la integración de los refugiados y migrantes en el mercado laboral. Las migraciones forzosas plantean problemas pero son totalmente manejables.
- 679.** *La Directora de la División de Protección Internacional del ACNUR* señala que los refugiados, desplazados internos y apátridas tienen las mismas capacidades, necesidades, derechos y responsabilidades que las demás personas. Un trabajo seguro y digno que permita la autonomía económica puede ser el camino hacia una solución general y duradera. Sin embargo, millones de refugiados tropiezan con obstáculos jurídicos para trabajar. Menos de la mitad de los países de acogida les conceden formalmente derechos laborales, incluidos los derechos sociales y económicos. Ello aumenta el riesgo de explotación de los refugiados y, puesto que no pueden regresar a sus países de origen, limita sus opciones y posibilidades. Estar fuera del mercado de trabajo durante mucho tiempo propicia la dependencia, embota las competencias laborales e impide que la siguiente generación adquiera conocimientos y calificaciones. Ante la imposibilidad de adquirir autonomía económica, los refugiados suelen recurrir a trabajos en la economía informal y en sistemas e industrias explotadores, y, en ocasiones, desarrollan una dependencia de los ingresos generados por el trabajo infantil.
- 680.** La OIT y sus mandantes tripartitos deberían hacer todo cuanto esté a su alcance para promover la inclusión de los refugiados, desplazados internos y apátridas en los mercados laborales de los países de acogida. La oradora enumera siete medidas prácticas que podrían tomarse en consideración: determinar las necesidades de los mercados y las posibilidades de empleo para los refugiados y las comunidades de acogida; asegurar la participación de los empleadores, los sindicatos, las autoridades públicas y otros interesados en los ajustes y procesos de programación específicos; estudiar de qué manera pueden reconocerse las calificaciones de unas personas sin documentos ni certificaciones de sus competencias; incluir a los refugiados, desplazados internos y apátridas en las medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como en los sistemas que promueven la representación de todos los grupos; incluir a los refugiados, desplazados internos y apátridas en la transición desde los mercados informales a los mercados formales; proteger los principios y derechos fundamentales en el trabajo, prestando especial atención a las personas para quienes hablar abiertamente conlleva mayores riesgos; y emprender nuevos estudios sobre las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza.
- 681.** La oradora subraya el vínculo entre empleo y medios de vida, protección y soluciones, y paz y estabilidad. Décadas de experiencia han mostrado que existe un vínculo entre la imposibilidad para los refugiados de acceder al mercado de trabajo y desarrollar sus competencias laborales — en ocasiones durante años o generaciones — y la incapacidad para reconstruir sus sociedades. Cuando llegue el momento, los refugiados podrán regresar a sus países en condiciones dignas y seguras, ¿pero a hacer qué? Es indispensable potenciar

las capacidades de los refugiados mediante el acceso al mercado laboral y a medios de vida y empleos, ya que de este modo estarán en condiciones de consolidar la paz y la estabilidad en sus países, en los países de acogida o en terceros países. En 2016 podrían introducirse cambios en las pautas que han caracterizado la gestión de los refugiados y desplazados, y asegurarse de que, mediante el acceso al trabajo y la posibilidad de llevar una existencia digna, los refugiados estén en condiciones de contribuir al bienestar y al futuro de todos.

- 682.** *El portavoz del Grupo de los Empleadores* señala que la Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha trabajado en estrecha colaboración con la OIM a fin de promover prácticas éticas de contratación y prestar asistencia a los migrantes en las zonas en crisis. Observa que, cuando se abordó esta cuestión en la 325.ª reunión (noviembre de 2015) del Consejo de Administración, había que aclarar ciertas cuestiones como la creciente confusión acerca del uso de los términos «refugiado» y «migrante». Los migrantes irregulares no buscan protección, aunque las personas que no utilizan canales regulares de migración podrían abusar de los procedimientos de asilo, y los solicitantes de asilo podrían recurrir a las redes de tráfico ilícito de personas y asegurar así un trato como migrantes irregulares. La comunidad internacional dispone de un régimen de protección de los refugiados eficaz y, precisamente por eso, es importante hacer una distinción entre refugiados y migrantes. La Convención de 1951 de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados es un instrumento jurídico fundamental para definir quiénes se consideran refugiados, cuáles son sus derechos y cuáles las obligaciones de los Estados. Sin embargo, el régimen de protección de los refugiados sigue siendo sometido a una dura prueba. Los conflictos se están extendiendo a los países limítrofes, y los problemas de seguridad han conducido al cierre de las fronteras y, en determinados casos, a la denegación de asilo. Además, muchos de los países de acogida no cuentan con los recursos adecuados para acoger a los refugiados y a las personas desplazadas. Las mujeres, los niños y las personas mayores son cada vez más vulnerables.
- 683.** Aunque no es un organismo de asistencia humanitaria como el ACNUR o la OIM, la OIT puede desempeñar un papel importante para facilitar la paz. Todas las facciones beligerantes deben participar en la mesa de negociación. Deben promoverse la reconstrucción, la cohesión social y la resiliencia económica de los países, adoptando a tal efecto medidas para aumentar su competitividad y mejorar la gobernanza. La publicación de la OIT titulada *Jobs after war* (Empleos después de la guerra) presenta una clara Hoja de ruta, y la labor de la Organización en torno a la consolidación de la paz y la resiliencia en los Estados frágiles proporciona orientaciones adicionales. El Grupo de los Empleadores apoya el párrafo 8 del documento, en particular en lo que respecta a la necesidad de vincular los componentes humanitario y de desarrollo y de atacar el problema de raíz. Además, cuando en las fronteras se acumulan un gran número de refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza — como está ocurriendo en las fronteras del Líbano, Egipto, Turquía y Jordania — es necesario estudiar la manera de integrar a estas personas en los mercados de trabajo. La OIT podría colaborar en el inventario de las competencias, la creación de empresas y el establecimiento de programas de aprendizaje permanente. La inversión de las empresas podría ayudar a crear oportunidades de empleo. Encomia la participación de la OIT en las conferencias celebradas recientemente, como la Conferencia de Donantes para Siria que tuvo lugar en Londres, en la que se puso de relieve el papel fundamental de la creación de empleo para los refugiados y los trabajadores nacionales por igual. Asimismo, destaca la revisión del Memorando de Entendimiento de la OIT y el ACNUR con objeto de reforzar la coordinación de las actividades encaminadas a ampliar y a robustecer las intervenciones de ayuda a los refugiados en materia de mercado de trabajo y medios de subsistencia. Por último, a fin de reforzar la cooperación interinstitucional e incorporar la función de la OIT en la creación de empleo, debería proseguirse la labor que se realiza a nivel nacional a través del Marco de Asistencia para el Desarrollo de las Naciones Unidas (ECLAC).

- 684.** *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* señala que ante el aumento del número de refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza, y dado que probablemente su número siga aumentando, se requiere con urgencia una respuesta conjunta para abordar las repercusiones humanitarias y en el mercado de trabajo de esta situación. El derecho al trabajo y la garantía de igualdad de trato son esenciales para los refugiados, así como para responder a los temores de la fuerza de trabajo nacional, en el sentido de que sus salarios y condiciones de trabajo puedan verse afectados. La OIT debería desempeñar un papel destacado en el examen de las repercusiones de los flujos de refugiados en el mercado de trabajo y en la promoción del trabajo decente para estas personas. También podría aportar a las organizaciones humanitarias sus conocimientos especializados en materia de protección social; las medidas a este respecto deberían incluir programas específicos, que la comunidad internacional debería coordinar y financiar, y similares en la medida de lo posible, con lo que se evitan las respuestas parciales y la proliferación de enfoques diversos. Dichas medidas deberían incluir programas de capacitación y de apoyo al empleo, así como medidas contra la discriminación y en favor de la integración de los refugiados. Los sindicatos desempeñan un papel importante en la defensa del derecho al trabajo y de otros derechos políticos y civiles; asimismo, la capacidad de unir a los trabajadores es una de las principales prioridades de los sindicatos. Business Europe y la Confederación Europea de Sindicatos han emitido una declaración conjunta en la que se comprometen a trabajar con todos los interesados con el fin de formular políticas basadas en la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales. Los refugiados deberían ser integrados efectivamente en todos los servicios sociales, para lo cual es indispensable disponer de recursos adecuados y acelerar los procesos de tramitación de las solicitudes de asilo.
- 685.** La OIT debería pedir que en la respuesta mundial a la crisis se incorporen más eficazmente los objetivos en materia de trabajo decente. Dicho enfoque beneficiaría a todas las partes; en efecto, en pocos años se recuperarían los costos derivados de los servicios sociales y los beneficios económicos seguirían aumentando a medida que los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza cubren el déficit de competencias profesionales en una Europa cuya población envejece. Para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo es indispensable establecer programas de reconocimiento de las competencias profesionales, así como programas de formación profesional y de aprendizaje de idiomas. Todos los mandantes deberían propugnar la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales de la OIT, así como la ratificación y aplicación en los países de destino del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). Asimismo, los mandantes deberían tomar medidas para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y aplicar la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71). El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a asumir la responsabilidad que le corresponde en la tarea de promover y apoyar la integración efectiva de los refugiados; también está dispuesto a trabajar en la formulación de soluciones a largo plazo que garanticen oportunidades de trabajo decente tanto en los países de origen como en los países de destino. Para lograrlo es indispensable elaborar respuestas tripartitas. La reunión plenaria de alto nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas que tendrá lugar en septiembre de 2016 brindará la oportunidad de elaborar una respuesta común. Además, el orador insta a la OIT a que convoque una reunión tripartita de expertos de alto nivel con objeto de proporcionar orientaciones prácticas sobre las respuestas a corto y largo plazo para lograr la integración de los refugiados en los mercados de trabajo.
- 686.** *Hablando en nombre del grupo de África*, un representante del Gobierno de Argelia observa que los flujos masivos de refugiados no representan un fenómeno nuevo en África, continente que alberga más de 3 millones de refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza. La complejidad de la crisis de los refugiados hace necesaria la adopción de un enfoque global, sobre todo para aligerar la carga de los países en desarrollo, que acogen al 57 por ciento de todos los refugiados. La contribución de la OIT en la elaboración de una

respuesta a las situaciones creadas por los flujos de refugiados y de poblaciones desplazadas por la fuerza debería hacerse en el marco de su mandato. No deben confundirse los términos «migrante» y «refugiado» ya que cada uno se rige por marcos jurídicos e institucionales bien definidos. El orador dice que su grupo apoya el papel de la OIT en la promoción y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, pero recuerda que los refugiados entran en la esfera de competencia del ACNUR. La OIT debería trabajar en colaboración con el ACNUR sin interferir en su mandato. Debería velar por que los refugiados tengan acceso a trabajo decente y no sean objeto de discriminación, y movilizar recursos para programas de formación que faciliten su integración en el mercado laboral. Antes de poder encontrar soluciones sostenibles es necesario abordar las causas profundas del problema, prestar mayor atención a la prevención y solución de las crisis, y crear las condiciones que propicien el retorno voluntario y seguro de los refugiados. Además, debería reforzarse la cooperación internacional con los países de acogida, muchos de los cuales registran elevadas tasas de desempleo.

687. *Hablando en nombre del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)*, un representante del Gobierno de México dice que los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza afrontan situaciones difíciles en los países y zonas de acogida, en particular en lo que se refiere a su integración en el mercado de trabajo. Indica que en la 325.ª reunión del Consejo de Administración se habían identificado varios temas clave sobre los que era necesario trabajar para aliviar la situación de las personas que necesitan acceder al mercado de trabajo en los lugares de reasentamiento. Recuerda que más del 80 por ciento de los refugiados y desplazados son acogidos por países en desarrollo, que son los que soportan la carga mayor de la crisis sin contar con los recursos adecuados. Así pues, hay que redoblar los esfuerzos encaminados a cumplir los compromisos para proporcionar asistencia financiera y técnica a estos países. Su grupo se congratula por el reconocimiento explícito por parte de la Oficina de que es necesario vincular los componentes humanitario y de desarrollo en la respuesta global a la crisis de los refugiados. El orador reconoce la voluntad de la OIT de continuar cooperando en los planos regional y nacional mediante la aportación de conocimientos y servicios especializados que destina a los Estados Miembros, pero hace notar que la sostenibilidad de estas acciones requiere un adecuado flujo de recursos financieros. La participación activa de los mandantes tripartitos es de importancia capital ya que facilita el proceso de integración de los refugiados en los países de acogida. La Declaración y el Plan de Acción del Brasil sobre personas refugiadas, desplazadas y apátridas es un ejemplo de las contribuciones de los países de la región de América Latina y el Caribe que pueden constituir un aporte en materia de buenas prácticas. Los gobiernos de la región han expresado una clara voluntad política de enfrentar esta problemática como un deber de solidaridad regional, sobre la base del principio de responsabilidad compartida.

688. *Hablando en nombre de la UE y de sus Estados miembros*, el Jefe Adjunto de la Delegación Permanente en Ginebra indica que Turquía, ex República Yugoslava de Macedonia, Serbia, Albania y Georgia suscriben su declaración. Los esfuerzos concertados de muchos organismos son esenciales frente a una de las peores crisis de refugiados desde la Segunda Guerra Mundial. La UE y sus Estados miembros están abordando la crisis mundial de los refugiados al más alto nivel político. Aproximadamente 2,7 millones de personas, 550 000 de nacionalidad siria, han solicitado asilo en Europa entre 2011 y 2015. La UE es uno de los principales donantes de ayuda humanitaria en el mundo: ha movilizado más de 8 000 millones de euros de ayuda para los sirios, ha aportado más de dos tercios de los 10 000 millones de euros de ayuda recaudados en la Conferencia de Donantes para Siria y la región, y se ha comprometido a apoyar a los países de acogida limítrofes para facilitar el acceso de los refugiados a la educación y los mercados de trabajo. Su grupo comparte las inquietudes expresadas con respecto a las repercusiones causadas en el mercado de trabajo de las comunidades de acogida por la afluencia masiva de refugiados en países cuyas condiciones económicas ya eran difíciles antes de la crisis de los refugiados. Entre las acciones a más largo plazo orientadas a promover el desarrollo, acoge con agrado la

integración de las cuestiones relativas a los refugiados en el ECLAC. La OIT debería proporcionar orientaciones con una perspectiva de género sobre políticas destinadas a integrar a los refugiados en el mercado de trabajo de los países de acogida y a facilitar su acceso a los servicios esenciales. Las políticas deberían formularse en cooperación con los organismos pertinentes a fin de ayudar a los Estados a luchar contra la trata de personas y evitar la pérdida de vidas humanas. Además, la OIT tiene la importante tarea de ayudar a los países en la formulación de políticas basadas en datos empíricos que fortalezcan el mercado de trabajo y aborden el desempleo de los jóvenes en los países de acogida. La labor de la OIT en torno a la cuestión del empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia brindará la oportunidad de fortalecer y articular el papel de la OIT, en estrecha colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales. La comunidad internacional debería elaborar una respuesta proactiva a la crisis de los refugiados, con espíritu de solidaridad y responsabilidad compartida.

- 689.** *Hablando en nombre de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP)*, un representante del Gobierno de Mozambique lamenta la pérdida de vidas humanas y las violaciones de los derechos humanos que se han producido en varios conflictos de los que las personas siguen intentando escapar. Los nueve países de su grupo albergan actualmente 51 000 refugiados. El orador recuerda que en la Constitución de la OIT se señala que el descontento ocasionado por la miseria y las privaciones constituye una amenaza para la paz y armonía universales, y que la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social. El texto fundamental en relación con la igualdad de trato para los refugiados es la Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, en virtud del cual los Estados tienen la obligación de garantizar el derecho a trabajar en iguales condiciones. Ahora bien, las dificultades que se plantean en la práctica sólo pueden resolverse mediante una estrecha colaboración entre los diferentes organismos interesados. El Programa de Trabajo Decente sigue siendo una de las herramientas más eficaces para construir un mundo basado en una mayor igualdad y justicia social.
- 690.** *Un representante del Gobierno de Ghana* felicita al Consejo de Administración por haber abordado este tema en la Sección de Alto Nivel y señala que el aspecto más trágico de la creciente crisis mundial de los refugiados es la pérdida de vidas humanas. En los países de acogida, la afluencia de refugiados ha tenido repercusiones en mercados de trabajo que ya estaban en dificultades; cada adulto de las poblaciones desplazadas necesita trabajar para sostener a su familia. En consecuencia, es sumamente importante encontrar cauces jurídicos para integrar a los refugiados en el mercado de trabajo local sin perjudicar los intereses de los trabajadores locales.
- 691.** *Una representante del Gobierno de Zimbabwe* dice que la forma más eficaz de abordar las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados es reforzar la cooperación en los marcos regionales existentes. Los planes de acción concretos que se han elaborado en el marco del Diálogo sobre migración en el África Meridional han atribuido funciones bien definidas a los interesados en la región, por ejemplo la OIT, la OIM y el ACNUR, de conformidad con sus mandatos específicos. La Organización debería trabajar en colaboración con otros organismos a fin de reducir el riesgo de trata de personas, impedir que los refugiados terminen en situaciones de trabajo forzoso o desempeñándose en formas inaceptables de trabajo, y ayudar activamente a los Estados Miembros a elaborar políticas de migración que permitan integrar a los refugiados en el mercado de trabajo sin perjudicar los intereses de los trabajadores nacionales. Por último, la OIT podría desempeñar un papel más destacado en las iniciativas para luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo.
- 692.** *Un representante del Gobierno de Etiopía* señala que, por el número de refugiados, su país ocupa el quinto lugar entre los países de acogida del mundo, y que las tasas de desempleo de los países que están acogiendo grandes masas de refugiados ya habían alcanzado niveles alarmantes antes de su llegada. La comunidad internacional debería prestar apoyo a los

países que acogen un gran número de refugiados y que no cuentan con recursos suficientes. Insta a la Oficina a que, cuando la Organización revise el Memorando de Entendimiento con el ACNUR, promueva la reintegración sostenible de los refugiados en sus países de origen mediante medidas de ayuda humanitaria que no se limiten al proceso inicial de la repatriación. Además, la OIT debería estudiar posibles mecanismos a través de los cuales la comunidad internacional pueda absorber parte de la carga que soportan los países que acogen grandes números de refugiados, mitigando de este modo las repercusiones que ello tiene en el mercado de trabajo de los países de acogida; por último, insta a la OIT a que tenga en cuenta las obligaciones internacionales y las prioridades nacionales de los países de acogida.

- 693.** *Un representante del Gobierno de Burkina Faso* dice que su país hará todo lo que esté a su alcance para proteger a los refugiados y a las poblaciones desplazadas. Hace notar que su país ya ha absorbido un número ingente de refugiados que huyen de varios países de África Occidental, pero no dispone de recursos para responder a sus necesidades. Por eso respalda los esfuerzos de la OIT para encontrar una solución integral y multilateral a la situación de los refugiados y poblaciones desplazadas en todo el mundo.
- 694.** *Una representante del Gobierno de Kenya* señala que la cooperación interinstitucional ayudaría a los países a hacer frente al difícil problema que plantea la gestión de los flujos de refugiados. El Programa de Trabajo Decente es un marco importante que puede aportar un valor añadido en este contexto. Ahora bien, el documento objeto de examen presta poca atención a las cuestiones relacionadas con la seguridad. En respuesta a la participación de algunos refugiados en actividades terroristas y otras formas de delincuencia organizada, su Gobierno ha introducido, por razones de seguridad, una serie de medidas legislativas para garantizar una clara separación entre los delincuentes y los refugiados genuinos que requieren ayuda. La oradora reitera el compromiso de su país de proteger los derechos de los refugiados mediante el reasentamiento y el acceso condicional al mercado de trabajo, y espera que los organismos económicos regionales participen activamente en el desarrollo, financiación e implementación de los marcos que permitan adoptar esas medidas.
- 695.** *Una representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania* felicita a la Oficina por la colaboración constructiva que ha mantenido con otros organismos de las Naciones Unidas en los esfuerzos desplegados para ayudar a los refugiados y a las poblaciones desplazadas por la fuerza a encontrar un trabajo decente. Las personas se convierten en migrantes o refugiados por motivos imperiosos. Por lo general los migrantes salen de sus países por motivos religiosos o económicos, mientras que los refugiados lo hacen por motivos políticos. Durante años su país ha cumplido la obligación contraída en virtud de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 de conceder alojamiento a los refugiados y otras poblaciones desplazadas de países limítrofes, y recientemente ha otorgado la ciudadanía a cerca de 160 000 refugiados de Burundi.
- 696.** *Un representante del Gobierno de Turquía* dice que la crisis de los refugiados sirios ha evolucionado, y que de ser una tragedia humanitaria se ha convertido en un problema de integración con repercusiones sociales, económicas, financieras y demográficas que afectan tanto a los refugiados como a los países de acogida. La presión a la baja sobre los salarios ocasionada por la afluencia de refugiados en edad de trabajar está modificando la dinámica del mercado laboral local. De conformidad con la nueva normativa mencionada en el párrafo 14 del documento objeto de examen, a los sirios que gozan de protección temporal se les conceden permisos de trabajo que les permiten acceder al mercado de trabajo sin ningún tipo de restricciones sectoriales, se les otorgan los mismos derechos y obligaciones en materia de seguridad social que a los nacionales turcos, así como el derecho a recibir una remuneración no inferior al salario mínimo nacional. Mientras que la comunidad internacional ha aportado 462 millones de dólares de los Estados Unidos para responder a las necesidades de los refugiados sirios, Turquía ha desembolsado hasta el momento 10 000 millones de dólares. Es necesario hacer mayores esfuerzos para reforzar la

cooperación y distribuir más equitativamente la carga que recae en los países que hacen frente a la crisis de los refugiados. A este respecto, el acuerdo concluido entre Turquía y la UE ayudará a prevenir la pérdida de más vidas humanas mediante la creación de cauces legales de movilidad.

- 697.** *Una representante del Gobierno de Jordania* señala que la crisis de los refugiados sirios ha provocado fuertes tensiones en la economía, las comunidades de acogida, la posición fiscal y los servicios públicos de su país. A pesar de la asistencia de la comunidad internacional, las promesas de financiación de los donantes han sido muy inferiores al monto requerido y Jordania ha alcanzado sus límites. Ayudará a los refugiados, pero no a costa del bienestar de sus ciudadanos. En la Conferencia de Donantes para Siria, Jordania propuso una solución sostenible basada en tres pilares, a saber: inversión en el desarrollo económico que atraiga nuevas inversiones y abra el mercado de la UE; subsidios que garanticen una financiación adecuada del plan jordano de respuesta a la crisis siria para el período 2016-2018; y apoyo al marco macroeconómico para atender las necesidades de Jordania en los tres próximos años. La creación de empleo para los refugiados no debería ir en detrimento de la fuerza de trabajo nacional; la OIT debería tener como objetivo crear empleo para los ciudadanos del país de acogida. Los proyectos de creación de empleo para los refugiados deberían financiarse con nuevos fondos, y no con los fondos ya asignados, y deberían centrarse tanto en las necesidades de las comunidades de acogida como en las de los refugiados. Las oportunidades de empleo para los refugiados en Jordania dependerán del volumen de la asistencia financiera de los países donantes para proyectos de empleo destinados a los refugiados, y deberán ajustarse a la legislación laboral del país. Es fundamental evitar que se solapen y dupliquen las respuestas de las diversas organizaciones de las Naciones Unidas a esta situación.
- 698.** *Una representante del Gobierno de Alemania* dice que el enfoque adoptado por su Gobierno se centra en el trabajo decente y la protección social, dos elementos decisivos para lograr la integración. El acceso al mercado laboral de los refugiados con buenas perspectivas de obtener la autorización para permanecer en el país procura agilizarse en lo posible, y por eso el personal de la oficina de empleo en los centros de acogida entrevista a los solicitantes de asilo casi inmediatamente después de su llegada. Se concede mucha importancia al reconocimiento de las calificaciones profesionales; se da prioridad a la enseñanza del alemán, teniendo en cuenta que es necesario garantizar determinadas competencias lingüísticas relacionadas con cada profesión en particular. El proceso de integración sólo podrá avanzar si cuenta con la colaboración de los interlocutores sociales y la sociedad civil. Nadie debe dejarse de lado; no se ahorrarán esfuerzos para ayudar a los refugiados que viven en el país desde hace algún tiempo pero que todavía necesitan apoyo a causa de algunas dificultades para encontrar trabajo.
- 699.** *Un representante del Gobierno de la India* declara que es necesario hacer una distinción entre refugiados y migrantes porque el contexto de cada uno de estos fenómenos es diferente. Habría que analizar la actual crisis de los refugiados a fin de determinar las repercusiones en el mercado de trabajo a corto, mediano y largo plazo, y precisar asimismo los vínculos entre las medidas políticas, humanitarias y de desarrollo. La OIT debería actuar con cautela y no establecer obligaciones nacionales. En espera de la celebración de consultas más amplias a nivel nacional sobre las actividades propuestas por la OIT, el Gobierno de la India reitera su compromiso con los valores universales que han guiado sus esfuerzos para asimilar a los migrantes con dignidad y respeto.
- 700.** *Un representante del Gobierno de Bulgaria* dice que, en 2015, más de 20 000 personas habían solicitado protección internacional en su país y que en enero de 2016 lo habían hecho casi 2 000 personas. Aunque la mayoría de los solicitantes utilizan Bulgaria como país de tránsito, se han adoptado medidas para integrar a quienes desean permanecer en el país: servicios de intermediación laboral idénticos a los que se ofrecen a los nacionales, clases de

idioma y cursos de formación profesional para mejorar la empleabilidad, asignaciones para formación y pago de los gastos de transporte. Los empleadores reciben durante un período de seis meses unas subvenciones para el salario mínimo y las cotizaciones a la seguridad social de cada solicitante de asilo. Es preciso reforzar el vínculo entre la acción humanitaria y la cooperación para el desarrollo, en particular la coordinación entre las instituciones y organismos a nivel nacional e internacional, sobre todo entre el ACNUR, la OIM y la OIT.

- 701.** *Una representante del Gobierno de Francia* señala que, en virtud de los programas europeos de reasentamiento, su país acogería más de 30 000 refugiados. El Gobierno de Francia comparte las preocupaciones de la Organización respecto a las repercusiones de la crisis de los refugiados sirios en los países limítrofes (Líbano, Jordania y Turquía) y, en concertación con sus asociados europeos, presta apoyo a estos países. Ahora bien, se requieren una visión concertada y una acción a largo plazo para hacer frente a esta crisis. El papel de la OIT es fundamental para proporcionar orientaciones sobre la manera más eficaz de lograr la integración de los refugiados en el mercado de trabajo y garantizarles empleos decentes, sobre todo si se tiene en cuenta que su integración en la sociedad del país de acogida depende de que tengan acceso al mercado de trabajo. Francia está de acuerdo en que la OIT debe mejorar la coordinación con otros organismos, en particular con el ACNUR y la OIM, para elaborar una respuesta coordinada que tenga en cuenta las diferentes situaciones en los países de acogida.
- 702.** *Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* señala que, si bien la ayuda internacional es insuficiente, su país ha acogido una numerosa población de refugiados a la que ha suministrado los recursos necesarios durante décadas. Insta a la Organización a que trabaje en colaboración con otras organizaciones internacionales a fin de responder a las necesidades específicas derivadas de la actual crisis de los refugiados, y a que elabore un programa específico centrado en la educación, la formación y el desarrollo de competencias. Su país está dispuesto a compartir sus experiencias al respecto.
- 703.** *Un representante del Gobierno de la Argentina* dice que, en su país, los refugiados y solicitantes de asilo están protegidos por la Ley General de Reconocimiento y Protección a los Refugiados, que se basa en las normas y principios del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho internacional de los refugiados; en dicha ley se establece que la protección de los refugiados se regirá por la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967. En virtud de la Constitución, los refugiados gozan de los mismos derechos civiles que los ciudadanos argentinos, entre ellos el derecho al trabajo.
- 704.** *Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia* afirma que, desde junio de 2014, el conflicto armado ha forzado a ciudadanos ucranianos y personas apátridas a huir a la Federación de Rusia en busca de alojamiento y bienestar. En las zonas donde se han asentado temporalmente se han establecido centros en los que pueden obtener información sobre ofertas de trabajo y condiciones de empleo. Desde septiembre de 2014, más de 56 000 ucranianos han sido instalados en centros de alojamiento temporal y más de 332 000 viven con familias rusas. Se han adoptado medidas a fin de reubicar a ciudadanos ucranianos en todo el territorio de la Federación de Rusia, y los servicios de empleo de todas las regiones se están afanando en identificar oportunidades de empleo que se ajusten a las calificaciones y la experiencia profesional de los solicitantes de empleo ucranianos. El ACNUR ha constatado que los refugiados ucranianos reciben un trato acorde a la más estricta normativa internacional. Su Gobierno conviene con el Director General de la OIT en el papel que podría desempeñar la Organización en la integración de los refugiados en el mercado de trabajo.
- 705.** *Un representante del Gobierno del Reino Unido* señala la necesidad de respaldar los esfuerzos desplegados por los gobiernos de los países limítrofes con Siria para acoger a un

ingente número de refugiados, así como de recabar ayuda humanitaria para mejorar la situación de los millones de personas que residen en dicho país. Su Gobierno agradece al Director General de la OIT su asistencia a la Conferencia de Donantes para Siria, pues el mandato de la Organización de promover el trabajo decente le asigna una función precisa en el marco de la respuesta internacional a la crisis. La OIT debería trabajar en estrecha colaboración con otras organizaciones y organismos a fin de fomentar la creación de mercados de trabajo resilientes en los países de acogida — especialmente en aquellos mencionadas en el párrafo 10 del documento — y proporcionar orientaciones sobre políticas que faciliten la integración efectiva en el mercado laboral y creen oportunidades de trabajo decente para los refugiados, en espera de su regreso definitivo a Siria. El acuerdo suscrito por la UE y Turquía constituye un buen ejemplo de las iniciativas que las instituciones europeas y los organismos con sede en Ginebra pueden emprender para contribuir a la salvaguardia de las medidas de protección contempladas desde hace tiempo en el derecho internacional.

- 706.** *Una representante del Gobierno de los Estados Unidos* observa que la crisis de los refugiados ha adquirido una magnitud sin precedentes, cuya resolución exige una respuesta colectiva por parte de las organizaciones internacionales. Aunque no es un organismo de asistencia humanitaria, la OIT puede desempeñar un papel destacado en la prestación de asistencia a los países receptores para promover las oportunidades de empleo y la protección social a través de su Programa de Trabajo Decente. La Organización podría fomentar el reconocimiento, la adecuación y el desarrollo de competencias, contribuir a la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, y promover las empresas sostenibles. Además, la Organización se halla en una posición inmejorable para lograr que los interlocutores sociales y los gobiernos aúnen esfuerzos con el objetivo de mitigar las repercusiones de la crisis en los mercados de trabajo y los trabajadores.
- 707.** *Un representante del Gobierno de Italia* considera que los refugiados integran un grupo de migrantes particularmente vulnerable cuya situación requiere la adopción de medidas de política específicas. Si bien el empleo es la piedra angular de la integración de los refugiados en la sociedad de acogida, el sufrimiento psicológico que han experimentado dificulta su incorporación al mercado de trabajo. El empleo no sólo les garantiza el ejercicio efectivo de sus derechos sino que les permite contribuir al desarrollo de la sociedad. Por eso Italia ha reducido de seis a dos meses el tiempo que los solicitantes de asilo deben aguardar para empezar a trabajar después de haber solicitado la protección internacional. En el marco de un proyecto piloto denominado INSIDE, se evalúan las competencias de los solicitantes de asilo y los refugiados que gozan de la protección del sistema italiano y se prevé la concesión de unas 700 pasantías de seis meses de duración, con objeto de promover activamente su integración en el mercado de trabajo.
- 708.** *Una representante del Gobierno de Cuba* señala que millones de refugiados padecen lamentables condiciones de acogida, incluida la ausencia de oportunidades laborales. A efectos de la plena realización del derecho al desarrollo, se necesita una clara voluntad política de todos los Estados, particularmente de los gobiernos de los países industrializados, que son responsables históricos de las condiciones de subdesarrollo y pobreza que existen en los países del Sur. Sólo atacando las causas profundas que provocan estas dramáticas situaciones humanitarias puede hacerse una contribución realmente efectiva a su solución.
- 709.** *Un representante del Gobierno de Noruega* conviene en que el empleo desempeña un papel esencial en la integración de los refugiados en las comunidades de acogida. El acceso a la educación y a la formación profesional reviste una importancia particular para fomentar la empleabilidad de los refugiados. Noruega considera prioritario que los niños y los jóvenes que han sido víctimas de conflictos o catástrofes naturales tengan acceso a la educación y la formación. El orador pregunta a los participantes en el debate cuáles son en su opinión los mayores obstáculos a la cooperación entre los respectivos organismos internacionales con el

fin de facilitar el acceso de los refugiados a los mercados de trabajo. También pregunta cómo podría la OIT sacar el máximo provecho de sus conocimientos y recursos a la hora de respaldar la respuesta internacional a la crisis de los refugiados, y cuál sería la mejor forma de difundir su experiencia y dar a conocer el papel que podría desempeñar en la resolución de la crisis.

- 710.** *Un representante del Gobierno del Uruguay* declara que las respuestas a la actual crisis internacional humanitaria y el desplazamiento forzoso de millones de personas que huyen de la violencia, requiere de un esfuerzo internacional concertado que incluye a los organismos multilaterales. La experiencia de la OIT en los ámbitos del análisis y la cooperación le confiere un papel fundamental en la búsqueda de respuestas duraderas al desplazamiento masivo de refugiados, que ha exacerbado los riesgos de violación de los derechos humanos, tráfico de personas y trabajo infantil. El Uruguay adoptó una ley relativa a los derechos de los refugiados en 2006 y, desde entonces, ha desarrollado una serie de programas con los que ha obtenido resultados positivos en materia de inserción laboral, educativa y sociocultural de las familias asentadas en el país. Además, en 2014, se decidió instrumentar un programa solidario de reasentamiento de niños sirios y sus familias en el país.
- 711.** *Una representante del Gobierno de Colombia* afirma que es fundamental estructurar una respuesta común, coherente y adecuada que permita proteger, reasentar e integrar a los refugiados y otras poblaciones desplazadas por motivos ajenos a su voluntad. La oradora reconoce la imperativa sinergia que debe darse entre las acciones humanitarias y aquellas orientadas a apoyar el desarrollo de las comunidades afectadas. La OIT tiene un papel primordial en la inserción temporal o definitiva de los migrantes y refugiados. Asimismo, debe continuar promoviendo prácticas antidiscriminatorias, particularmente frente a las mujeres, fomentando el respeto por los derechos humanos y los trabajadores, compartiendo experiencias exitosas y documentando avances y retrocesos. Por último, señala la necesidad de trabajar de forma sistemática en la formación pertinente de los refugiados para el mercado laboral, de acuerdo con las circunstancias de cada país o región.
- 712.** *Una representante del Gobierno de Australia* considera que la migración masiva debería gestionarse de forma más eficaz a fin de evitar el menoscabo y la saturación de los mecanismos de protección internacional. La OIT tiene la posibilidad de colaborar con sus mandantes y con otros organismos de las Naciones Unidas para dar respuesta a la crisis de los refugiados mediante la prestación de asistencia, asesoramiento y conocimientos técnicos; el intercambio de trabajos de investigación y datos; el planteamiento de soluciones a los obstáculos relacionados con el empleo; y la realización de previsiones atinentes al mercado de trabajo. Además, podría utilizar su estructura tripartita y las alianzas establecidas desde hace tiempo con sus mandantes a fin de elaborar enfoques innovadores que ayuden a las poblaciones desplazadas a integrarse en el mundo laboral y a recuperar su autonomía económica. Cabe mejorar la coordinación multilateral y estrechar los lazos existentes entre la OIT, la OIM y el ACNUR, con arreglo a sus respectivos mandatos.
- 713.** *Una representante del Gobierno del Pakistán* se refiere a la situación de los refugiados en su país y valora el apoyo brindado por los organismos pertinentes y la participación de la comunidad internacional en el reparto de cargas; no obstante, considera que estas medidas siguen siendo insuficientes y afirma que su país no está en condiciones de asumir cargas adicionales. En este caso, la mejor solución consistiría en la repatriación voluntaria de los refugiados y su reintegración sostenible en el país de origen, donde podrían contribuir a la transición de la guerra a la paz. Los términos «migrante» y «refugiado» están definidos en la Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, y no han de confundirse. La OIT debería seguir promoviendo políticas equitativas y eficaces en materia de migración, y abogando por los derechos de los trabajadores migrantes. Los gobiernos otorgan la máxima

prioridad al empleo de sus respectivos ciudadanos. Para afrontar la crisis de los refugiados de manera eficaz es preciso aumentar la inversión en soluciones duraderas. La OIT debería intensificar su colaboración con los países de origen a fin de brindar apoyo a los repatriados y explorar mecanismos que permitan a los países desarrollados compartir la carga de los países de acogida.

- 714.** *Una representante del Gobierno de Tailandia* señala la necesidad de establecer una distinción entre las necesidades de los refugiados, de las poblaciones desplazadas y de los migrantes. Las medidas inmediatas deberían centrarse en el análisis de la oferta y la demanda de trabajo en términos de calidad y cantidad; en la forma de integrar a los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza en los mercados de trabajo de los países de acogida; y en la protección de los grupos especialmente vulnerables. También es preciso subsanar los déficits en materia de trabajo decente y afrontar las situaciones posteriores a los conflictos. La OIT debería intensificar su cooperación con el ACNUR y otras organizaciones internacionales pertinentes. Además, debería promoverse un amplio entendimiento de los desafíos que plantea este problema de política mundial, así como de los medios disponibles para reforzar la cooperación en esta esfera. Estas medidas no sólo beneficiarían a los países y las comunidades sino que enaltecerían la dignidad humana.
- 715.** *Una representante del Gobierno de Indonesia* considera que la elaboración de una política de desarrollo inclusiva resulta esencial a la hora de afrontar las heterogéneas cuestiones vinculadas a los refugiados. El fortalecimiento de la cooperación internacional mediante la asunción de cargas y responsabilidades compartidas es fundamental para abordar la crisis de los refugiados y la migración. La OIT debería intensificar la labor que realiza en colaboración con sus mandantes, y reforzar las alianzas que ha forjado con el ACNUR, la OIM, los correspondientes organismos de las Naciones Unidas y los países afectados.
- 716.** *Una representante del Gobierno del Brasil* destaca la labor desplegada por su país para proporcionar alojamiento y asistencia a los refugiados, incluido el perfeccionamiento de su política de refugiados con el fin de incluir a los interlocutores sociales.
- 717.** *Un representante del Gobierno de México* afirma que los actores relevantes deben coordinar sus esfuerzos y hacer un uso apropiado de las herramientas disponibles, a fin de examinar las tendencias observadas en los movimientos de los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza. El orador celebra la inclusión de un Segmento de Alto Nivel dedicado a la migración internacional, particularmente, ante las expresiones de racismo, xenofobia e intolerancia que se escuchan en algunos círculos. La OIT debería considerar el papel que desempeñan el ACNUR y la OIM al elaborar políticas, programas y acciones relacionadas con los trabajadores migrantes, como parte de su respuesta a las repercusiones que dichos movimientos tienen en el mercado de trabajo. La Organización también debería continuar su participación activa en las distintas reuniones relacionadas con la crisis de los refugiados, y tomar medidas preventivas para limitar las repercusiones que los movimientos de refugiados y migrantes tienen en el mercado de trabajo.
- 718.** *Un representante del Gobierno de Guatemala* conviene en que es de manera tripartita que se ha de generar trabajo decente para todos. La crisis de los refugiados es un problema económico, laboral y social, pero también es un problema de indiferencia. Por último, señala la necesidad de acabar con esta indiferencia.
- 719.** *Una representante del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)* felicita a los gobiernos que han adoptado políticas laborales que reconocen a los refugiados como actores económicos y no como una carga, y que están colaborando con los empleadores y los trabajadores a fin de aprovechar su potencial económico. Este tipo de políticas de mercado de trabajo benefician tanto a los refugiados como a los países de acogida. La creación de empleo ocupa un lugar central en el enfoque del PNUD basado en

la resiliencia. Dicho enfoque, combinado con otras iniciativas, permitirá reforzar las capacidades humanas y de desarrollo, de conformidad con los compromisos contraídos en la Cumbre Humanitaria Mundial. El PNUD desea intensificar su colaboración con la OIT.

- 720.** *Una representante del Banco Mundial* enumera una serie de iniciativas emprendidas en colaboración con los Gobiernos del Líbano y Jordania para hacer frente a la crisis humanitaria y de desarrollo que sufren ambos países, por ejemplo la elaboración de un programa de empleo temporal en el Líbano y la creación de una zona económica especial en Jordania. La oradora destaca un programa piloto multisectorial en el que participan el Departamento de Desarrollo Internacional y la OIT, y cuyo objetivo es la aplicación, evaluación y posible ampliación de los programas de empleo temporal subvencionados en el Líbano.
- 721.** *Un representante de la Organización Europea de Derecho Público* señala que la negativa de los políticos, sindicalistas y empleadores a reconocer a los migrantes y refugiados obstaculiza su entrada en los mercados de trabajo. En respuesta a las cuestiones planteadas por el Representante Especial del Secretario General sobre la Migración y el Director General de la OIM, el orador pregunta si la supresión de estos obstáculos y el buen funcionamiento de los mercados laborales bastarían para garantizar la pronta integración de los refugiados y los migrantes en los mercados de trabajo europeos.
- 722.** *El Representante Especial del Secretario General sobre la Migración* lamenta que no se hayan planteado más preguntas y que la mayor parte de los oradores haya defendido la posición particular de su país. Antes de que finalice 2016, se dan las condiciones propicias para que los líderes mundiales introduzcan cambios importantes en el sistema, y que las organizaciones multilaterales demuestren su compromiso con los procesos de cambio y desarrollo; no lograrán nada si se limitan a hablar. El orador confía en que los resultados de la Reunión Plenaria de Alto Nivel que la Asamblea General de las Naciones Unidas dedicará a la manera de afrontar los grandes movimientos de refugiados y migrantes el 19 de septiembre de 2016 se traduzcan en acciones concretas y no queden en papel mojado.
- 723.** La actitud de las organizaciones multilaterales que asisten a las reuniones con el objetivo principal de mantener sus propias prerrogativas es el principal obstáculo para lograr una cooperación más estrecha a nivel multilateral. La cooperación es indispensable para otorgar un mayor liderazgo a nivel de las Naciones Unidas, y habría que obtener resultados concretos a este respecto. La OIT podría contribuir mejor con sus conocimientos especializados si todos sus Miembros cumplieran su compromiso de salvaguardar los valores de la Organización, que no es lo que están haciendo. Por ejemplo, muchos Estados han firmado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), pero sólo 22 lo han ratificado. Los Estados deberían asumir la responsabilidad por los instrumentos que han firmado, y proceder a su ratificación y aplicación, de la misma forma que los interlocutores sociales. Los empleadores y los sindicatos, en particular, deben honrar los valores que proclaman públicamente. Además, deberían ampliar su capacidad de acoger refugiados, en lugar de limitarse a discutir su reasentamiento y negarse a aceptarlos.
- 724.** *El Director General de la OIM* señala que, a fin de capear el temporal, es preciso mejorar las percepciones de la opinión pública respecto de los migrantes y los refugiados. A causa de un discurso deletéreo, los refugiados y los migrantes se han visto injustamente vinculados con el terrorismo en la mente del público. En realidad, a los países les interesa que los migrantes gocen de salud y que sus hijos tengan una buena educación; por consiguiente, conviene brindarles una cálida acogida y darles la oportunidad de integrarse. También es importante que los países aprendan a gestionar la diversidad, si desean alcanzar unas condiciones socioeconómicas concretas. A día de hoy, los países se perjudican a sí mismos y sólo ven problemas donde hay oportunidades. Es necesario modificar las políticas actuales,

pues la crisis no va a resolverse con iniciativas a corto plazo cuyo objetivo sea reforzar la seguridad y devolver a estas personas.

- 725.** Para realizar dichos cambios, los países deben salir de su «amnesia» y recordar que en otros momentos también han generado refugiados, superar los bloqueos sistémicos e introducir ajustes importantes en términos psicológicos. Dado que cada vez más Estados Miembros se convierten oficialmente en países de reasentamiento con importantes cuotas anuales, y que todos los países están elaborando políticas comunes de migración y asilo más amplias, la superación de esta crisis es sólo cuestión de tiempo.
- 726.** *La Directora de la División de Protección Internacional del ACNUR* considera que no se ha hecho el suficiente hincapié en el examen de las causas fundamentales. Estas personas no pueden regresar a sus países y reestablecer la paz y la estabilidad si carecen de un sustento adecuado para sí mismas y para sus familias en el exilio; en ese caso, tendrían que regresar con las manos vacías. La resolución de este problema supone una inversión a corto y largo plazo en la paz, la seguridad y la estabilidad. La OIT debería desempeñar el papel de autoridad experta y respetada que le corresponde. En ese sentido, debe compartir sus conocimientos, elaborar medidas que inspiren confianza y basar su discurso en datos empíricos sobre los refugiados y la migración laboral, acudiendo incluso a los propios refugiados para conocer sus competencias y entender sus esperanzas, sueños y aspiraciones.
- 727.** *El Director General de la OIT* reitera las principales cuestiones planteadas durante el debate, a saber: que la crisis, descrita por el Representante Especial del Secretario General sobre la Migración como una «crisis generacional» y por el Director General de la OIM como una «tormenta perfecta», no tiene precedentes; que no se ha logrado dar una respuesta colectiva al problema, lo cual evidencia un fracaso en términos tanto éticos como operacionales; que el acceso al trabajo decente debería ocupar un lugar central en la respuesta colectiva a la crisis; y que la comunidad internacional no ha aprovechado los beneficios económicos de la migración internacional por motivos relacionados con el miedo, la confusión o la xenofobia. A fin de garantizar que los trabajadores nacionales no se vean perjudicados por la mejora del acceso de los refugiados y las poblaciones desplazadas a los mercados de trabajo, debe protegerse el principio básico de la igualdad de trato. A su vez, cabe velar por la observancia universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, para evitar que los refugiados y las poblaciones desplazadas caigan en la trampa de la explotación, la informalidad, la trata o el trabajo infantil.
- 728.** Con respecto al estado de la ratificación del Convenio núm. 189, el Director General invita a los mandantes a reflexionar también sobre la inadecuada ratificación de los Convenios núms. 97 y 143, que serán objeto de examen por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2016. El Programa mundial de referencia de la OIT sobre Empleo para la Paz y la Resiliencia ha desempeñado un papel fundamental en la resolución de los problemas relacionados con la crisis de los refugiados y la migración en su origen. La OIT necesita la ayuda de sus mandantes para seguir fomentando la cooperación técnica con los países receptores. Todos los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores comparten la responsabilidad de promover el acceso a los mercados de trabajo. El orador confía en que la OIT contribuya en la máxima medida al éxito de los principales debates que se celebrarán en 2016 respecto de los refugiados y los migrantes, incluida la Reunión Plenaria de Alto Nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Por último, se aviene a la propuesta de los trabajadores de celebrar una reunión tripartita de expertos de alto nivel, con miras a trasladar las ideas y los principios generales objeto de debate a foros mucho más prácticos; para que sea fructífera, dicha reunión debe celebrarse sin demora.

Anexo I

Consejo de Administración de la OIT, PFA, 15 de marzo de 2016 Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal

Señora Presidenta,

Señor Director General,

Señoras y señores delegados,

Estimados colegas aquí presentes:

Tengo el honor y el placer de dirigirme hoy a todos ustedes como Presidenta del Sindicato de la OIT, que representa al 70 por ciento de los funcionarios que trabajan en la sede y en las oficinas exteriores.

Este ejercicio de comparecencia ante ustedes que realizo periódicamente tiene por objeto informarles de la posición de los representantes del personal con respecto a diversas recomendaciones dimanantes de la dirección que tienen consecuencias en las condiciones de empleo y de trabajo de todo el personal.

El procedimiento presupone, en general, la existencia de un diálogo social en el seno de la Organización, así como la celebración de debates, consultas e incluso negociaciones con anterioridad a las reuniones.

Sin embargo, hoy, en mi calidad de representante del personal, voy a comenzar refiriéndome a un problema que concierne al documento GB.326/PFA/4 (&Corr.), relativo al seguro de salud posterior al cese en el servicio.

En primer lugar, les informo de que ese documento fue objeto de un debate en la tarde de ayer antes de que el Sindicato del Personal hubiera podido exponer su posición al respecto. El azar parece haber acertado con la organización del orden del día de la PFA, sobre todo si lo que se quiere es silenciar al personal.

En segundo lugar, y contrariamente a las afirmaciones tan desconcertantes que pude escuchar ayer por la tarde y casi me hacen caer de la silla, les aseguro que no ha habido ninguna consulta formal sobre esa cuestión con los representantes del personal.

Por tanto, y dado que se ha hecho todo lo posible por tratar de acallar mi voz como representante del personal, no me queda otra opción que comunicarles hoy, a posteriori, hecho que lamento, la posición del Sindicato sobre la cuestión y sobre los proyectos de decisión que ya han sido aprobados. ¡Buen ejemplo de diálogo social en el seno de la OIT!

Las propuestas contenidas en el mencionado documento son cruciales para la sostenibilidad y el futuro del sistema de seguridad social del personal de la OIT. Sin embargo, algunas de ellas socavan los principios básicos de la seguridad social y, lo que es peor, alientan a examinar opciones de financiación que son totalmente inaceptables para el personal. Esas opciones, que se reflejan principalmente en el apartado *b)* del párrafo 39 del proyecto de decisión, comportan elementos de discriminación por razón de edad y nacionalidad y niegan el principio de solidaridad entre generaciones y entre personas enfermas y sanas, que es la base de los sistemas de seguridad social. Asimismo, pasan por alto el hecho de que las contribuciones del empleador son salarios diferidos, y vulneran los acuerdos de sede que supeditan la no sujeción de las organizaciones a los regímenes nacionales de seguridad social a la garantía de que apliquen a su personal disposiciones al menos igual de favorables. En resumen, en virtud de esas opciones, supuestamente sin riesgo, se propugna en particular que el peso de la carga financiera se transfiera al personal,

y se expulse del sistema de protección social a una parte de sus asegurados jubilados que cuestan más caros, arrojándolos a las fauces de ávidas aseguradoras privadas. Es bien sabido que los regímenes nacionales no aceptan asegurar a ninguna persona a partir de cierta edad, sobre todo si antes no ha cotizado a esos regímenes.

Para concluir con el tema de este documento en cuyo examen me he detenido, aun cuando la suerte ya esté echada, les informo de que el Sindicato ha indicado, si bien no se menciona expresamente en el texto de la decisión adoptada, que toda nueva decisión que pudiera adoptarse sobre esta cuestión deberá ir acompañada, cuando menos, de consultas reales con el personal. Puesto que no tengo constancia de que la dirección haya asumido un auténtico compromiso a ese respecto, espero que ésta recordará las discusiones que tuvieron lugar ayer. De lo contrario, les aseguro que se las recordaré en el momento oportuno.

Ante tal situación, el Sindicato del Personal se plantea hoy dos preguntas:

¿Debe seguir creyendo la afirmación del Director General de que la concertación y la negociación colectiva continuarán siendo la piedra angular del diálogo social interno, cuando un documento tan importante para el personal no ha sido siquiera objeto de consultas?

¿Debe entender que los principios fundamentales, en particular los relativos a la protección social, preconizados por la Organización, no se aplican a su propio personal?

Como bien saben, la administración pública internacional constituye una categoría aparte de otras funciones públicas, y los organismos de las Naciones Unidas, en virtud de su Constitución y del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, tienen el deber de garantizar una cobertura social universal a sus funcionarios. Esa cobertura está siendo actualmente recortada por todos lados. La Caja del Seguro de Salud del Personal de la OIT (CSSP) ha soportado de lleno las consecuencias de una gestión administrativa absolutamente errática en el pasado y de la falta de decisiones y medidas de buena gobernanza, consecuencias que podrían haberla conducido más de una vez al abismo. Como dice un refrán francés para ilustrar la idea de que todo pretexto es bueno para deshacerse de alguien molesto: «cuando uno quiere ahogar a su perro, dice que tiene la rabia». Y les puedo garantizar que en este momento también el personal tiene rabia. Rabia por no contar con servicios y prestaciones que estén a la altura de sus contribuciones; rabia por recibir los reembolsos de los pagos en unos plazos que están en el límite de lo aceptable; rabia, particularmente en el caso de los colegas de las oficinas exteriores, por no poder ser hospitalizados al no tener forma de demostrar que están asegurados; rabia porque se ha arrebatado deliberadamente al personal el poder de decisión en el seno del Comité de Administración de la CSSP a lo largo de los años.

Pese a que, a raíz de las recomendaciones de un grupo de trabajo, el Director General ha prometido recientemente destinar recursos humanos, técnicos y financieros para que la Caja funcione adecuadamente, esas mejoras llegan con retraso y es difícil que convengan a nuestros colegas asegurados, sobre todo a los que trabajan en las oficinas exteriores. El personal espera no sólo promesas, sino también acciones, porque la situación apremia.

La Caja del Seguro de Salud del Personal existe desde hace muchos años. El personal exige que se adopten todas las medidas necesarias para que la mejora de su gobernanza y su gestión administrativa garanticen su sostenibilidad y eficacia; también espera que las decisiones que ustedes adoptaron ayer por la tarde vayan en la dirección adecuada y no provoquen la ruina de la Caja.

Lamentablemente, la Caja del Seguro de Salud no es el único mal que aqueja a los funcionarios hoy en día: la situación que están viviendo nuestros colegas jubilados recientemente no es mucho más halagüeña. Desde hace alrededor de un año, todos los funcionarios que se jubilan tienen que esperar un promedio de entre cuatro y seis meses para empezar a recibir la pensión. Y yo les pregunto, señoras y señores delegados, ¿quién puede permitirse una espera de entre cuatro y seis meses para cobrar la pensión? La implantación de una nueva herramienta informática, que es la razón aducida, no es la única explicación. Según la información que hemos recibido del personal de la Caja Común de Pensiones del

Personal de las Naciones Unidas, hay graves problemas de gobernanza y no existen medios suficientes para asegurar su buen funcionamiento.

Comprenderán ustedes que el personal está muy preocupado por esa situación y por todos los ataques que está sufriendo su protección social, que día a día van mermando sus derechos adquiridos y que les ha hecho asumir, a lo largo de los años, una carga financiera cada vez más pesada, impidiendo al mismo tiempo que algunos de ellos disfruten de sus beneficios en el futuro. Los hombres y las mujeres a los que represento, personal en activo y jubilados actuales y futuros, no lo van a tolerar, y las acciones que estamos llevando a cabo actualmente en la OIT y en las federaciones de sindicatos y asociaciones del personal son parte de esa contraofensiva, y van a continuar.

Paso ahora a otra cuestión, la relativa al Tribunal Administrativo de la OIT, que se aborda en un documento para decisión, concretamente el GB.326/PFA/12/1.

Ese documento ha atraído la atención de los representantes del personal. Éste ha tomado nota de las explicaciones relativas al artículo II, que suscitaba inquietud entre las asociaciones y sindicatos del personal de otras organizaciones. De hecho, la idea de que algunos solicitantes pudieran quedar desasistidos, en caso de que el Tribunal decidiera dejar de aceptar las reclamaciones de las organizaciones que no reúnan las condiciones suficientes en materia de justicia interna, sería preocupante. Si van a celebrarse nuevas discusiones, habrá que volver a tener en cuenta las opiniones de las asociaciones y sindicatos del personal de todas las organizaciones.

Por lo que se refiere a la supresión del artículo XII, comprendemos las razones invocadas — entre otras, el anacronismo y la falta de igualdad ante la justicia —, pero no obstante planteamos la cuestión fundamental de la doble instancia, un elemento indispensable de los derechos de defensa en la justicia actual. Aunque las modificaciones que se propone introducir en el artículo VI constituyen un avance positivo, sólo responden en parte a esa problemática.

Además, y reiterando lo ya señalado en mi intervención de noviembre de 2015 a este respecto, una revisión del Reglamento del Tribunal contribuiría sin duda a modernizar esa venerable institución, revisión sobre la cual las asociaciones y los sindicatos del personal han formulado ya algunas propuestas, que por el momento han quedado en letra muerta. El Sindicato del Personal de la OIT se suma a los llamamientos urgentes lanzados por sus homólogos de otras organizaciones para que tenga lugar cuanto antes una amplia concertación individual y colectiva en la que participen todos los actores.

Por último, deseo referirme al documento GB.326/PFA/11, que contiene la Estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015 del Departamento de Recursos Humanos. Se trata de un documento en el que se hace un balance de los últimos cinco años, y los representantes del personal tienen el deber de exponerles su punto de vista.

Quizá recuerden que el año 2010 había empezado francamente mal. Era la época en que la dirección pensaba que bastaba con invitar a un café en el décimo piso de este edificio a todos los representantes del personal, llegados de los distintos rincones del mundo, para calmar sus preocupaciones legítimas. Eso dio lugar a una movilización del personal de la OIT que no se había visto en muchos años.

Afortunadamente para la Organización y para sus funcionarios, se han producido numerosos cambios desde entonces, y se han logrado avances en el ámbito de las relaciones profesionales internas, pero el incidente relacionado con la ausencia de consultas sobre el documento GB.326/PFA/4 (&Corr.), que consideramos grave, nos lleva a revisar a la baja nuestro grado de satisfacción y a redoblar la vigilancia, sobre todo de cara a la futura negociación de la política contractual. Aún hay departamentos en la Organización que parecen totalmente impermeables, cuando no refractarios, a la cultura del diálogo social, y eso hay que corregirlo.

Asimismo, el Departamento de Recursos Humanos, al hacer su balance, no ahonda en el hecho de que en estos últimos cinco años se han sucedido de forma constante las reformas dentro de la Organización, y también fuera de ella, en el marco impuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional. El personal ha tenido muy a menudo dudas en cuanto a la secuencia y la coordinación de esas reformas, pero también respecto a su finalidad, pues en la mayor parte de los casos no han respondido a sus expectativas. Esas reformas se han calcado de las prácticas seguidas en el sector privado y no se ajustan a los mandatos de las organizaciones internacionales. Además, las restricciones económicas hacen que se alejen cada vez más de los principios constitucionales básicos de estas organizaciones. La reforma del conjunto de las prestaciones promovida por la Comisión de Administración Pública Internacional y adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, cuyo objetivo en un principio era la simplificación, se convirtió — lo cual no nos sorprende — en un ejercicio de erosión en toda regla de las prestaciones y de las medidas de fomento de la contratación y la movilidad, dirigido de manera especialmente injusta a algunas categorías de personal vulnerables.

Aunque el futuro que se vislumbra dista de ser halagüeño, los representantes del personal de la OIT continuarán luchando por mejorar el marco interno de las relaciones laborales, a fin de que sirva de ejemplo a todo el sistema de las Naciones Unidas. Cuanto mayor sea el lugar que ocupe la concertación en una empresa, mayor será la motivación del personal y mayor será también la eficacia del grupo en su conjunto. De hecho, resulta interesante — por no decir evidente — observar en ese documento la medida en que los avances y los éxitos logrados son proporcionales al grado de concertación que el Departamento de Recursos Humanos alcanzó con el Sindicato. Y eso se aplica tanto a la contratación y la selección del personal como a la mejora de las condiciones de trabajo; cabe citar, por ejemplo, los pactos colectivos firmados con los representantes del personal sobre la protección de la maternidad y contra el acoso, que han permitido que exista un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

En cambio, en los casos en que no se ha consultado debidamente a los representantes del personal, la situación ha sido muy distinta y a menudo mejorable. Por lo que se refiere a la gestión y la promoción de la carrera profesional, no se ha demostrado aún que la adquisición y el desarrollo de instrumentos electrónicos para respaldar esa gestión, presentados como condiciones indispensables para entrar en la modernidad, hayan resultado útiles, debido a la incompatibilidad de esos instrumentos y a que no se ha realizado ninguna evaluación adecuada para determinar su eficacia. Además, el hecho de que siga habiendo prácticas administrativas y órganos arcaicos (dada su total ausencia de transparencia y de respeto del derecho a la defensa, como el Comité de Informes o el proceso opaco del reconocimiento de los méritos), y también prácticas irregulares que propician la desigualdad en cuanto a las perspectivas de carrera entre los miembros del personal, en función de su situación contractual o su sexo, contribuye a la insatisfacción latente del personal.

Lo mismo sucede con todos los programas de formación, la mayoría de los cuales se han desarrollado de forma unilateral y sin ningún tipo de concertación con los representantes del personal, pues hace más de cinco años que el Comité Paritario de Formación no se reúne. De hecho, los representantes del personal no cesan de pedir que vuelva a funcionar.

Debo hacer referencia también al ejercicio de clasificación de los puestos en las oficinas exteriores, que se ha venido planteando una y otra vez desde que se inició la movilización del personal en 2010 y que finalmente dio comienzo en 2015. El personal no permitirá que ese ejercicio se convierta en un proceso de racionalización disfrazada para nuestros colegas de las oficinas exteriores, «supervivientes» exangües de las tres reformas de las estructuras introducidas desde 2010 y cuyas unidades han quedado reducidas a la mínima expresión, por lo que algunos programas ya no son capaces de garantizar sus servicios básicos. El Sindicato del Personal velará en particular por que los acuerdos en materia de asignación de puestos que ha firmado con la dirección se apliquen al pie de la letra.

Podría hacer observaciones detalladas sobre cada capítulo de este documento, pero les ahorraré la letanía e iré al grano. Dados todos los cambios y reformas vividos por el personal en los últimos años, pero también los cambios futuros, sobre todo los relacionados con el examen de los procesos administrativos, cuyo propósito parece distar mucho de los principios básicos promovidos y defendidos por nuestra Organización, debemos permanecer alertas. Porque no se trata — como escuché decir ayer en esta casa con cierta estupefacción — de cambiar el ADN de la OIT y su cultura. Para empezar, los cambios no se decretan, sino que se llevan a cabo o al menos se respaldan. En segundo lugar, ¿no es precisamente la propia cultura de la OIT el elemento más valioso que hay que conservar? ¿No sería mejor utilizar con buen criterio los principios fundamentales de nuestra Organización, esto es, el derecho a la protección social, el derecho a un empleo decente y el derecho a la justicia y al diálogo social, a fin de construir una estructura sobre la que edificar cualquier programa o estrategia interna futura?

Por último, y para seguir en este espíritu de diálogo, les pediré que velen por que los representantes del personal participen plenamente en la estrategia futura para los recursos humanos. Esos representantes están convencidos de que sólo así podrá la OIT alcanzar con serenidad y eficacia sus objetivos, y al mismo tiempo negociar con su personal condiciones de empleo y de trabajo ejemplares, equitativas y progresistas, en definitiva, dignas de la esencia y el propósito de su mandato.

Muchas gracias.

Anexo II

Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2017

Estado	OIT	ONU	OIT	Incremento o
	Contribuciones	Contribuciones	Proyecto de escala para	(disminución)
	2016	2016-2018	2017	diferencia entre
Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	
%	%	%	%	
1 Afganistán	0,005	0,006	0,006	0,001
2 Albania	0,010	0,008	0,008	(0,002)
3 Alemania	7,145	6,389	6,392	(0,753)
4 Angola	0,010	0,010	0,010	-
5 Antigua y Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
6 Arabia Saudita	0,865	1,146	1,147	0,282
7 Argelia	0,137	0,161	0,161	0,024
8 Argentina	0,432	0,892	0,893	0,461
9 Armenia	0,007	0,006	0,006	(0,001)
10 Australia	2,075	2,337	2,338	0,263
11 Austria	0,798	0,720	0,720	(0,078)
12 Azerbaiyán	0,040	0,060	0,060	0,020
13 Bahamas	0,017	0,014	0,014	(0,003)
14 Bahrein	0,039	0,044	0,044	0,005
15 Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
16 Barbados	0,008	0,007	0,007	(0,001)
17 Belarús	0,056	0,056	0,056	-
18 Bélgica	0,999	0,885	0,885	(0,114)
19 Belice	0,001	0,001	0,001	-
20 Benin	0,003	0,003	0,003	-
21 Bolivia, Estado Plurinacional de	0,009	0,012	0,012	0,003
22 Bosnia y Herzegovina	0,017	0,013	0,013	(0,004)
23 Botswana	0,017	0,014	0,014	(0,003)
24 Brasil	2,936	3,823	3,825	0,889
25 Brunei Darussalam	0,026	0,029	0,029	0,003
26 Bulgaria	0,047	0,045	0,045	(0,002)
27 Burkina Faso	0,003	0,004	0,004	0,001
28 Burundi	0,001	0,001	0,001	-
29 Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-
30 Camboya	0,004	0,004	0,004	-
31 Camerún	0,012	0,010	0,010	(0,002)
32 Canadá	2,986	2,921	2,922	(0,064)
33 Chad	0,002	0,005	0,005	0,003
34 Chile	0,334	0,399	0,399	0,065
35 China	5,151	7,921	7,924	2,773
36 Chipre	0,047	0,043	0,043	(0,004)
37 Colombia	0,259	0,322	0,322	0,063
38 Comoras	0,001	0,001	0,001	-
39 Congo	0,005	0,006	0,006	0,001
40 Corea, República de	1,995	2,039	2,040	0,045
41 Costa Rica	0,038	0,047	0,047	0,009
42 Côte d'Ivoire	0,011	0,009	0,009	(0,002)
43 Croacia	0,126	0,099	0,099	(0,027)
44 Cuba	0,069	0,065	0,065	(0,004)
45 Dinamarca	0,675	0,584	0,584	(0,091)
46 Djibouti	0,001	0,001	0,001	-
47 Dominica	0,001	0,001	0,001	-
48 Ecuador	0,044	0,067	0,067	0,023

Estado	OIT	ONU	OIT	Incremento o
	Contribuciones	Contribuciones	Proyecto de escala para	(disminución)
	2016	2016-2018	para	diferencia entre
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	las cols. 3 y 1
	%	%	%	Col. 4
				%
49 Egipto	0,134	0,152	0,152	0,018
50 El Salvador	0,016	0,014	0,014	(0,002)
51 Emiratos Árabes Unidos	0,595	0,604	0,604	0,009
52 Eritrea	0,001	0,001	0,001	-
53 Eslovaquia	0,171	0,160	0,160	(0,011)
54 Eslovenia	0,100	0,084	0,084	(0,016)
55 España	2,975	2,443	2,444	(0,531)
56 Estados Unidos	22,000	22,000	22,000	-
57 Estonia	0,040	0,038	0,038	(0,002)
58 Etiopía	0,010	0,010	0,010	-
59 Ex República Yugoslava de Macedonia	0,008	0,007	0,007	(0,001)
60 Fiji	0,003	0,003	0,003	-
61 Filipinas	0,154	0,165	0,165	0,011
62 Finlandia	0,519	0,456	0,456	(0,063)
63 Francia	5,596	4,859	4,861	(0,735)
64 Gabón	0,020	0,017	0,017	(0,003)
65 Gambia	0,001	0,001	0,001	-
66 Georgia	0,007	0,008	0,008	0,001
67 Ghana	0,014	0,016	0,016	0,002
68 Granada	0,001	0,001	0,001	-
69 Grecia	0,638	0,471	0,471	(0,167)
70 Guatemala	0,027	0,028	0,028	0,001
71 Guinea	0,001	0,002	0,002	0,001
72 Guinea Ecuatorial	0,010	0,010	0,010	-
73 Guinea-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
74 Guyana	0,001	0,002	0,002	0,001
75 Haití	0,003	0,003	0,003	-
76 Honduras	0,008	0,008	0,008	-
77 Hungría	0,266	0,161	0,161	(0,105)
78 India	0,666	0,737	0,737	0,071
79 Indonesia	0,346	0,504	0,504	0,158
80 Irán, República Islámica del	0,356	0,471	0,471	0,115
81 Iraq	0,068	0,129	0,129	0,061
82 Irlanda	0,418	0,335	0,335	(0,083)
83 Islandia	0,027	0,023	0,023	(0,004)
84 Islas Cook ¹	-	-	0,001	0,001
85 Islas Marshall	0,001	0,001	0,001	-
86 Islas Salomón	0,001	0,001	0,001	-
87 Israel	0,396	0,430	0,430	0,034
88 Italia	4,450	3,748	3,750	(0,700)
89 Jamaica	0,011	0,009	0,009	(0,002)
90 Japón	10,839	9,680	9,684	(1,155)
91 Jordania	0,022	0,020	0,020	(0,002)
92 Kazajstán	0,121	0,191	0,191	0,070
93 Kenya	0,013	0,018	0,018	0,005
94 Kirguistán	0,002	0,002	0,002	-
95 Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
96 Kuwait	0,273	0,285	0,285	0,012
97 Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
98 Letonia	0,047	0,050	0,050	0,003
99 Líbano	0,042	0,046	0,046	0,004
100 Liberia	0,001	0,001	0,001	-
101 Libia	0,142	0,125	0,125	(0,017)
102 Lituania	0,073	0,072	0,072	(0,001)
103 Luxemburgo	0,081	0,064	0,064	(0,017)

Estado	OIT	ONU	OIT	Incremento o
	Contribuciones	Contribuciones	Proyecto de escala	(disminución)
	2016	2016-2018	para	diferencia entre
	Col. 1	Col. 2	2017	las cols. 3 y 1
	%	%	Col. 3	Col. 4
			%	%
104 Madagascar	0,003	0,003	0,003	-
105 Malasia	0,281	0,322	0,322	0,041
106 Malawi	0,002	0,002	0,002	-
107 Maldivas, República de	0,001	0,002	0,002	0,001
108 Malí	0,004	0,003	0,003	(0,001)
109 Malta	0,016	0,016	0,016	-
110 Marruecos	0,062	0,054	0,054	(0,008)
111 Mauricio	0,013	0,012	0,012	(0,001)
112 Mauritania	0,002	0,002	0,002	-
113 México	1,843	1,435	1,436	(0,407)
114 Moldova, República de	0,003	0,004	0,004	0,001
115 Mongolia	0,003	0,005	0,005	0,002
116 Montenegro	0,005	0,004	0,004	(0,001)
117 Mozambique	0,003	0,004	0,004	0,001
118 Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
119 Namibia	0,010	0,010	0,010	-
120 Nepal	0,006	0,006	0,006	-
121 Nicaragua	0,003	0,004	0,004	0,001
122 Níger	0,002	0,002	0,002	-
123 Nigeria	0,090	0,209	0,209	0,119
124 Noruega	0,852	0,849	0,849	(0,003)
125 Nueva Zelandia	0,253	0,268	0,268	0,015
126 Omán	0,102	0,113	0,113	0,011
127 Países Bajos	1,655	1,482	1,483	(0,172)
128 Pakistán	0,085	0,093	0,093	0,008
129 Palau	0,001	0,001	0,001	-
130 Panamá	0,026	0,034	0,034	0,008
131 Papua Nueva Guinea	0,004	0,004	0,004	-
132 Paraguay	0,010	0,014	0,014	0,004
133 Perú	0,117	0,136	0,136	0,019
134 Polonia	0,922	0,841	0,841	(0,081)
135 Portugal	0,474	0,392	0,392	(0,082)
136 Qatar	0,209	0,269	0,269	0,060
137 Reino Unido	5,182	4,463	4,465	(0,717)
138 República Árabe Siria	0,036	0,024	0,024	(0,012)
139 República Centroafricana	0,001	0,001	0,001	-
140 República Checa	0,386	0,344	0,344	(0,042)
141 República Democrática del Congo	0,003	0,008	0,008	0,005
142 República Democrática Popular Lao	0,002	0,003	0,003	0,001
143 República Dominicana	0,045	0,046	0,046	0,001
144 Rumania	0,226	0,184	0,184	(0,042)
145 Rusia, Federación de	2,439	3,088	3,089	0,650
146 Rwanda	0,002	0,002	0,002	-
147 Saint Kitts y Nevis	0,001	0,001	0,001	-
148 Samoa	0,001	0,001	0,001	-
149 San Marino	0,003	0,003	0,003	-
150 San Vicente y las Granadinas	0,001	0,001	0,001	-
151 Santa Lucía	0,001	0,001	0,001	-
152 Santo Tomé y Príncipe	0,001	0,001	0,001	-
153 Senegal	0,006	0,005	0,005	(0,001)
154 Serbia	0,040	0,032	0,032	(0,008)
155 Seychelles	0,001	0,001	0,001	-
156 Sierra Leona	0,001	0,001	0,001	-
157 Singapur	0,384	0,447	0,447	0,063
158 Somalia	0,001	0,001	0,001	-

Estado	OIT	ONU	OIT	Incremento o (disminución) diferencia entre las cols. 3 y 1
	Contribuciones	Contribuciones	Proyecto de escala para	
	2016	2016-2018	2017	
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	
	%	%	%	Col. 4
	%	%	%	%
159 Sri Lanka	0,025	0,031	0,031	0,006
160 Sudáfrica	0,372	0,364	0,364	(0,008)
161 Sudán	0,010	0,010	0,010	-
162 Sudán del Sur	0,004	0,003	0,003	(0,001)
163 Suecia	0,961	0,956	0,957	(0,004)
164 Suiza	1,048	1,140	1,141	0,093
165 Suriname	0,004	0,006	0,006	0,002
166 Swazilandia	0,003	0,002	0,002	(0,001)
167 Tailandia	0,239	0,291	0,291	0,052
168 Tanzania, República Unida de	0,009	0,010	0,010	0,001
169 Tayikistán	0,003	0,004	0,004	0,001
170 Timor-Leste	0,002	0,003	0,003	0,001
171 Togo	0,001	0,001	0,001	-
172 Tonga ²	-	0,001	0,001	0,001
173 Trinidad y Tabago	0,044	0,034	0,034	(0,010)
174 Túnez	0,036	0,028	0,028	(0,008)
175 Turkmenistán	0,019	0,026	0,026	0,007
176 Turquía	1,329	1,018	1,019	(0,310)
177 Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
178 Ucrania	0,099	0,103	0,103	0,004
179 Uganda	0,006	0,009	0,009	0,003
180 Uruguay	0,052	0,079	0,079	0,027
181 Uzbekistán	0,015	0,023	0,023	0,008
182 Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183 Venezuela, República Bolivariana de	0,627	0,571	0,571	(0,056)
184 Viet Nam	0,042	0,058	0,058	0,016
185 Yemen	0,010	0,010	0,010	-
186 Zambia	0,006	0,007	0,007	0,001
187 Zimbabwe	0,002	0,004	0,004	0,002
TOTAL	100,000	99,969	100,000	(0,000)

¹ Las Islas Cook no son actualmente miembro de las Naciones Unidas. La escala de prorrateo propuesta se basa en las contribuciones de las Islas Cook en otros organismos especializados de Naciones Unidas. (Documento GB.326/PFA/GMA/1.)

² El Reino de Tonga se incorporó a la Organización de las Naciones Unidas el 14 de septiembre de 1999 y se convirtió en Estado Miembro de la OIT el 24 de febrero de 2016. (Documento GB.326/PFA/GMA/2.)

Anexo III

**Bureau international du Travail – Conseil d’administration
International Labour Office – Governing Body
Oficina Internacional del Trabajo – Consejo de Administración**

**326^e session – Genève – mars 2016
326th Session – Geneva – March 2016
326.^a Reunión – Ginebra – marzo de 2016**

**Liste finale des personnes assistant à la session
Final list of persons attending the session
Lista final de las personas presentes en la reunión**

Membres gouvernementaux titulaires Titular Government members Miembros gubernamentales titulares	p. 209
Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members Miembros gubernamentales adjuntos	p. 217
Membres employeurs titulaires Titular Employer members Miembros empleadores titulares	p. 224
Membres employeurs adjoints Deputy Employer members Miembros empleadores adjuntos	p. 225
Membres travailleurs titulaires Titular Worker members Miembros trabajadores titulares	p. 227
Membres travailleurs adjoints Deputy Worker members Miembros trabajadores adjuntos	p. 228
Représentants d’autres Etats Membres de l’Organisation assistant à la session Representatives of other member States of the Organization present at the session Representantes de otros Estados Miembros de la Organización presentes en la reunión	p. 230
Représentants d’autres Etats non Membres assistant à la session Representatives of non-member States present at the session Representantes de otros Estados no miembros presentes en la reunión	p. 237
Représentants d’organisations internationales gouvernementales Representatives of international governmental organizations Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales	p. 238
Représentants d’organisations internationales non gouvernementales assistant à titre d’observateurs Representatives of international non-governmental organizations as observers Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales presentes con caractère de observadores	p. 241
Mouvement de libération Liberation movement Movimiento de liberación	p. 242

Membres gouvernementaux titulaires Titular Government members
Miembros gubernamentales titulares

Président du Conseil d'administration: Chairperson of the Governing Body: Presidente del Consejo de Administración:	Ms M. KAJI (Japan)
--	---------------------------

Algérie Algeria Argelia

M. B. DELMI, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. M. KHIAT, secrétaire général, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. F. ZAIDI, directeur général de l'emploi et de l'insertion, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

M. A. DROUA, directeur des relations de travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M. T. DJOUAMA, ministre conseiller, mission permanente, Genève.

M. M. HABCHI, conseiller, mission permanente, Genève.

M^{me} H. KHERROUR, secrétaire des affaires étrangères, mission permanente, Genève.

M. Z. KHERROUR, secrétaire des affaires étrangères, mission permanente, Genève.

M. H. KHELIF, sous-directeur, ministère des Affaires étrangères.

Allemagne Germany
Alemania

Ms S. HOFFMANN, Director, European and International Employment and Social Policy Department, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

substitute(s):

Mr U. SEIDENBERGER, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. BAUN, Head, International Employment and Social Policy Branch, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr A. SCHLÜTER, Head, International Labour Organization (ILO)/United Nations Division, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr J. FARZAN, Adviser, International Labour Organization (ILO)/United Nations Division, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr K. GÜNTHER, Social Affairs Adviser, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr S. KÜNZEL, Specialist, Division VI b 1, International Employment and Social Policy and Twinning, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Ms M. PIEPER, Permanent Mission, Geneva.

Angola

M. A. CORREIA, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. D. N'GOVE LUSSOKE, directeur, ministère de l'Administration publique, du Travail et de la Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M. A. MBEMBA NZITA, premier secrétaire, mission Permanente, Genève.

M. A. GUIMARÃES, deuxième secrétaire, mission Permanente, Genève.

Argentine Argentina

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

suplente(s):

Sr. E. LEGUIZAMON, Jefe de Gabinete del Ministro de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Sr. G. CORRES, Jefe de Departamento de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
Sr. J. TITIRO, Asesor en Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

acompañado(s) de:

Sr. J. MERCADO, Ministro, Misión Permanente, Ginebra.
Sr. L. ABBENANTE, Secretario de Embajada, Misión Permanente, Ginebra.

Brésil Brazil Brasil

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

substitute(s):

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

accompanied by:

Mr P. DALCERO, Minister-Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
Ms D. ROCHA MATTOS, Chief of the International Organizations Division, Ministry of Labour and Social Security.
Mr F. FIGUEIREDO DE SOUZA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
Mr P. GHETTI, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Bulgarie Bulgaria

Mr I. PIPERKOV, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms A. DAVIDOVA, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.
Mr A. EVTIMOV, Head, Department for International Organizations and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy.

accompanied by:

Ms S. PARAPUNOVA, State Expert, Department for International Organizations and International Cooperation, Directorate

for European Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy.

Cambodge Cambodia Camboya

Mr S. NEY, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr C. BOU, Labour Counsellor, Ministry of Labour and Vocational Training.

accompanied by:

Mr S. YANG, Assistant of Labour Counsellor, Ministry of Labour and Vocational Training.

Chine China

Mr C. FU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr Y. LU, Deputy Director-General, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.
Mr X. DAI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr B. HAO, Director-General, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.
Mr S. YU, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
Mr D. DUAN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
Mr S. RONG, Director, Department of International Cooperation, Ministry of Human Resources and Social Security.
Mr F. TIAN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

République de Corée
Republic of Korea
República de Corea

Mr K. CHOI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr Y. KIM, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr J. PARK, Deputy Minister of Planning and Coordination Office, Ministry of Employment and Labour.

Mr B. KWON, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr W. LEE, Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Mr H. CHUNG, Director, International Cooperation Division, Ministry of Employment and Labour.

Ms S. KWON, Deputy Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Ms E. LEE, Deputy Director, International Cooperation Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Mr H. LEE, Assistant Director, International Labour Affairs Division, Ministry of Employment and Labour.

Emirats arabes unis
United Arab Emirates
Emiratos Árabes Unidos

Mr H. ALSUWAIDI, Assistant Under Secretary for Labour Affairs, Ministry of Labour.

substitute(s):

Mr A. ALMARZOOQI, Director, International Relations Office, Ministry of Labour.

Mr O. ALNUAIMI, Assistant Under Secretary for Policies and Strategies Affairs, Ministry of Labour.

Mr A. ZALAMI, Adviser to the Minister for International Relations, Ministry of Labour.

accompanied by:

Mr O. ALZAABI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr R. ALSHAMSI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. FAKHFAKH, Expert in International Organizations, Permanent Mission, Geneva.

Etats-Unis United States
Estados Unidos

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

substitute(s):

Ms P. HAMAMOTO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

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

accompanied by:

Mr T. ALLEGRA, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. FOX, Special Representative for International Labor Affairs, Department of State.

Mr G. GARRAMONE, First Secretary, Political and Specialized Agencies, Permanent Mission, Geneva.

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

Mr N. KLEIN, International Relations Officer, Office of Economic and Development Affairs, Department of State.

Ms K. MONAHAN, Deputy Director, Office of Economic and Development Affairs, Department of State.

Ms S. MORGAN, Labor Officer, Office of International Labor Affairs, Department of State.

Mr C. QUINTANA, International Relations Officer, Office of Trade and Labor Affairs, Department of Labor.

Mr R. WALLER, Political Counsellor, Political and Specialized Agencies, Permanent Mission, Geneva.

France Francia

M. C. JEANNEROT, délégué du gouvernement de la France au Conseil d'administration du BIT.

suppléant(s):

M^{me} E. LAURIN, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M^{me} N. NIKITENKO, déléguée aux affaires européennes et internationales, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

M. T. WAGNER, représentant permanent adjoint, mission permanente, Genève.

M^{me} M. BAUDURET, chef du bureau international travail, emploi, affaires sociales, droits de l'homme, délégation aux affaires européennes et internationales, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

M^{me} S. PERON, conseillère pour les questions budgétaires, mission permanente, Genève.

M^{me} A. CHOPARD, chargée de mission auprès du délégué du gouvernement de la France.

M. P. ROZET, conseiller pour les affaires sociales, mission permanente, Genève.

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

M. C. HERVE, chargé de mission, organisations économiques, numérique, gouvernance de l'Internet, diplomatie économique et attractivité du territoire français pour les organisations internationales, ministère des Affaires étrangères et du développement international.

M^{me} M. OLSZAK, conseillère pour les affaires humanitaires, mission permanente, Genève.

M^{me} C. GAULIN, attachée pour les affaires humanitaires, mission permanente, Genève.

M^{me} M. JACQUOT, mission permanente, Genève.

Ghana

Mr S. EDDICO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr A. MOHAMMED, Deputy Minister, Ministry of Employment and Labour Relations.

Mr E. APPREKU, Deputy Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. ATTAKUMAH, Chief Director, Ministry of Employment and Labour Relations.

Ms E. OFORI-AGYEMANG, Director, Policy Planning and Evaluation Division, Ministry of Employment and Labour Relations.

accompanied by:

Mr E. NARH-KORTELEY, Acting Chief Labour Officer, Ministry of Employment and Labour Relations.

Mr K. BEECHAM, Chief Executive Officer for Youth Employment Agency.

Mr S. JABANYITE, Board Chairman for Youth Employment Agency.

Mr A. MOHAMMED, Chief Executive Officer for National Youth Authority.

Mr J. OFOSU-APPIAH, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr G. SMITH-GRAHAM, Chief Executive Officer, Fair Wages and Salaries Commission.

Inde India

Mr A. KUMAR, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr S. AGGARVAL, Secretary, Ministry of Labour and Employment.

Mr M. GUPTA, Joint Secretary, Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

Mr B.N. REDDY, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. RAI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms A. BAPAT, Director, Ministry of Labour and Employment.
 Mr E. REDDY, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. KHARBANDA, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

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

Mr M. HOSSEINI, Acting Minister for International Affairs.

substitute(s):

Mr M. VAGHFI, Director-General for International Affairs, Department of International Affairs, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.
 Mr R. BEHZAD, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr M. ABADI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. SOLTANI, Senior Expert, Department of International Affairs, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.
 Ms F. ABYAR, Senior Expert, Department of International Affairs, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

Italie Italy Italia

M. M. SERRA, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. A. BERTONI, ministre conseiller, mission permanente, Genève.
 M. G. MARINI, conseiller, mission permanente, Genève.
 M^{me} R. MARGIOTTA, directrice du bureau des relations internationales, direction générale pour la tutelle des conditions de travail, ministère du Travail et des Politiques sociales.

accompagné(s) de:

M^{me} L. MARRAMA, mission permanente, Genève.
 M^{me} M. GOBBO, mission permanente, Genève.

Japon Japan Japón

Mr T. KATSUDA, Assistant Minister for International Affairs, Ministry of Health, Labour and Welfare.

substitute(s):

Mr J. IHARA, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. KAJI, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Chair of the ILO Governing Body, Permanent Mission, Geneva.
 Mr K. NAGOAKA, Minister, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. HIRASHIMA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr T. TERAMOTO, Adviser, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Mr Y. JURI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. TADA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr Y. ISHIDA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr H. SUMINO, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr S. SUDO, Deputy Director, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Ms R. OUCHI, Section Chief, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Mr T. ANDO, Section Chief, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.
 Ms M. NAGATA, Official, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Kenya

Ms P. KANDIE, Cabinet Secretary, Ministry of Labour, Social Security and Services.

substitute(s):

Mr K. KASSACHOON, Principal Secretary, Ministry of Labour, Social Security and Services.

Dr S. NYAMBARI, Labour Commissioner, Ministry of Labour, Social Security and Services.

Mr S. KARAU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. KIHURANI, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr J. MWANZIA, Assistant Labour Commissioner, International Labour Affairs and Social Security, Ministry of Labour, Social Security and Services.

Mr J. BARSITO KAPLICH, Deputy Director, Public Communication, Ministry of Labour, Social Security and Services.

Ms E. CHEMIRMIR, Personal Assistant to the Cabinet Secretary, Ministry of Labour, Social Security and Services.

Ms E. ONUKO, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission, Geneva.

Mexique Mexico México

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

suplente(s):

Sr. R. HEREDIA, Embajador, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. L. MORALES VÉLEZ, Ministro de Asuntos Laborales en Europa, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. B. HERNÁNDEZ NARVÁEZ, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. S. REYES CASTRO, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. A. BONILLA GARCIA, Asesor Especialista en Seguridad Social, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sra. V. CUEVAS TREJO, Asesora, Misión Permanente, Ginebra.

Panama Panamá

Sra. Z. SANTAMARÍA, Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral.

suplente(s):

Sr. R. NÚÑEZ, Jefe de la Oficina de Cooperación Técnica Internacional, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sr. C. GÓMEZ RUILOBA, Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente, Ginebra.

Sr. A. MENDOZA GANTES, Asesor de la Viceministra de Asuntos Multilaterales y Cooperación, Ministerio de Relaciones Exteriores.

acompañado(s) de:

Sra. V. VIGIL, Subjefa de la Oficina de Cooperación Técnica Internacional, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sra. M. ATENCIO, Secretaria Ejecutiva de la Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Roumanie Romania Rumania

Ms C. DUMITRIU, Senior Counsellor, Direction of External Relations, Ministry of Labour, Family and Social Protection.

substitute(s):

Mr F. TUDORIE, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr A. VIERITA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

**Royaume-Uni
United Kingdom
Reino Unido**

Mr M. FITCHES, EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions.

substitute(s):

Mr R. POURESHAGH, EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions.

Mr N. JOHNSTONE, Deputy Director, EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions.

Mr J. KENNEDY, EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions.

accompanied by:

Ms N. NOBLE, Deputy Head, Specialised Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.

Ms I. SCOTT, Specialised Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.

Mr J. BRAITHWAITE, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. MATTHEWS, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. COLE, Specialised Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. GOULDING, Specialised Agencies Team, Permanent Mission, Geneva.

**Fédération de Russie
Russian Federation
Federación de Rusia**

Ms L. ELTSOVA, Deputy Minister of Labour and Social Protection, Representative of the Government of the Russian Federation to the Governing Body, Ministry of Labour and Social Protection.

substitute(s):

Mr A. CHERKASOV, Deputy Minister of Labour and Social Protection, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr A. NIKIFOROV, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. PRIVEZENCEVA, Director of the Financial Department, Ministry of Labour and Social Protection.

accompanied by:

Mr S. GORBARETS, Deputy Director, Department of Wage, Labour Relationship and Social Partnership, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr G. GUBAREV, Deputy Director, Department of Employment, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr A. PREOBRAZHENSKY, Deputy Head of Division, Legal and International Activity Department, Ministry of Labour and Social Protection.

Ms N. ORESHENKOVA, Senior Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

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

Mr A. KUCHKOV, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. STEPANOV, Senior Counsellor, Legal and International Activity Department, Ministry of Labour and Social Protection.

Mr A. BOGATYREV, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr I. ZEMLIANSKIY, Consultant, legal and International Activity Department, Ministry of Labour and Social Protection.

Soudan Sudan Sudán

Mr A. NIHAR, Minister of Labour and Administrative Reform.

substitute(s):

Mr K. SALIH, Ambassador, chargé d'affaires a.i., Permanent Mission, Geneva.

Mr F. ALI, Ministry of Labour and Administrative Reform.

accompanied by:

Ms T. FARAH ELHAG, Director-General, International Relations, Ministry of Labour and Administrative Reform.

Mr A. DAOUD, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. AGEED ALI, Ministry of Labour and Administrative Reform.

Mr N. DRESA, Ministry of Labour and
Administrative Reform.
Mr A. ARZON.

Trinité-et-Tobago
Trinidad and Tobago
Trinidad y Tabago

Ms M. RAMPERSAD, Head, International
Affairs Unit, Ministry of Labour and Small
and Micro Enterprise Development.

substitute(s):

Ms A. ALI-RODRIGUEZ, chargé d'affaires
a.i., Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms M. FONROSE, Second Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Turquie Turkey Turquía

Mr E. BATUR, Deputy Under Secretary,
Ministry of Labour and Social Security.

substitute(s):

Mr Ö. KURAL, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Mr M. CARIKCI, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

accompanied by:

Mr N. KODAL, Expert, Ministry of Labour and
Social Security.

Mr F. ACAR, Expert, Permanent Mission,
Geneva.

Venezuela (Rép. bolivarienne du)
Venezuela (Bolivarian Rep. of)
Venezuela (Rep. bolivariana de)

Sr. J. RIVERO, Viceministro para el Sistema
Integrado de Inspección Laboral y de la
Seguridad Social.

suplente(s):

Sr. J. VALERO BRICEÑO, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

Sra. R. SÁNCHEZ, Embajadora, Representante
Permanente Adjunta, Misión Permanente,
Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. C. FLORES, Consejero Laboral, Misión
Permanente, Ginebra.

Sra. G. AGUIRRE, Directora de Relaciones
Internacionales, Ministerio del Poder
Popular para el Proceso Social de Trabajo.

Zimbabwe

Ms P. MUPFUMIRA, Minister of Public
Service, Labour and Social Welfare.

substitute(s):

Mr N. MASOKA, Permanent Secretary for
Public Service, Labour and Social Welfare,
Ministry of Public Service, Labour and
Social Welfare.

Mr T. MUSHAYAVANHU, Ambassador,
Permanent Representative, Permanent
Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr C. VUSANI, Director, Labour
Administration, Ministry of Public Service,
Labour and Social Welfare.

Mr L. NGORIMA, Chief Labour Officer,
Ministry of Public Service, Labour and
Social Welfare.

Mr S. KADZIMA, Principal Labour Officer,
Ministry of Public Service, Labour and
Social Welfare.

Mr S. DHLIWAYO, Personal Assistant to the
Minister, Ministry of Public Service, Labour
and Social Welfare.

Mr P. CHIGIJI, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Ms N. NDONGWE, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.

Mr P. MUDYAWABIKWA, Minister
Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Membres gouvernementaux adjoints Deputy Government members
Miembros gubernamentales adjuntos

Albanie Albania

Ms F. KODRA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr B. SALA, Adviser to the Minister, Ministry of Social Welfare and Youth.

accompanied by:

Ms B. ZOTO, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms D. XHIXHO, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr H. GOGA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

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

Australie Australia

Ms J. PITT, Minister Counsellor (Employment), Department of Employment.

substitute(s):

Ms M. KIDD, Group Manager, People and Communication Group, Department of Employment.

Ms K. LETTS, Director, International Labour Team, Participation and International Labour Branch, Department of Employment.

Ms R. DUNCAN, Assistant Director. International Labour Team, Participation and International Labour Branch, Department of Employment.

Mr J. QUINN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms S. MHAR, Assistant to the Minister Counsellor (Employment).

Ms T. BENNETT, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms G. ALBLAS, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr G. BOWAN, Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Ms S. O'DONNELL, Executive Officer (Migration), Permanent Mission, Geneva.

Ms R. NANAYAKKARA, Acting Minister Counsellor (Immigration), Permanent Mission, Geneva.

Bahreïn Bahrain Bahrein

Mr Y. BUCHEERI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr F. ABDULLA, Director for Public and International Relations, Ministry of Labour.

accompanied by:

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

Ms N. ALMANSOORI, Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Bangladesh

Mr M. HAQUE, Honourable State Minister, Ministry of Labour and Employment.

substitute(s):

Mr M. SHIPAR, Secretary, Ministry of Labour and Employment.

Mr M. AHSAN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr K. HOSSAIN, Joint Secretary, Ministry of Labour and Employment.

Mr A. BANIK, Deputy Secretary and PS to Honorable State Minister, Ministry of Labour and Employment.

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

Mr M. KABIR, Senior Assistant Chief
(Labour), Ministry of Labour and
Employment.

Belgique Belgium B elgica

M. B. DE CROMBRUGGHE DE
PICQUENDAELE, ambassadeur,
repr esentant permanent, mission
permanente, Genève.

suppléant(s):

M^{me} T. BOUTSEN, conseillère générale,
division des affaires internationales, service
public fédéral emploi, travail et concertation
sociale.

accompagné(s) de:

M. S. THUIS, conseiller, mission permanente,
Genève.

M. H. MONCEAU, haut-repr esentant de la
Wallonie et de la Fédération Wallonie-
Bruxelles pour les droits de l'homme, la
société de l'information et l'économie
numérique à Genève.

M. K. DIERCKX, conseiller, repr esentant du
gouvernement flamand   Genève.

M^{me} S. KEPPENS, attachée, direction générale
de la coopération au développement, service
public fédéral affaires étrangères, commerce
extérieur et coopération au développement.

M^{me} A. MONCAREY, attachée, délégation
Wallonie-Bruxelles   Genève.

Botswana

Mr C. MOJAFI, Deputy Permanent Secretary,
Ministry of Labour and Home Affairs.

substitute(s):

Mr M. PALAI, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

accompanied by:

Mr T. RATSHOSA, Principal Industrial
Relations Officer, Ministry of Labour and
Home Affairs.

Ms S. SEEMULE, Labour Attaché, Permanent
Mission, Geneva.

Brun i Darussalam Brunei Darussalam

Mr M. AIANI, Assistant Commissioner of
Labour, Department of Labour, Ministry of
Home Affairs.

substitute(s):

Mr P. PG KAMIS, Assistant Commissioner of
Labour, Department of Labour, Ministry of
Home Affairs.

Burkina Faso

M. P. SAWADOGO, ministre de la Fonction
publique, du Travail et de la Sécurité
sociale, ministère de la Fonction publique,
du Travail et de la Sécurité sociale.

suppléant(s):

M^{me} E. ILBOUDO, ambassadeur, repr esentant
permanent adjoint, chargée d'affaires a.i.,
mission permanente, Genève.

M. T. NONGUIERMA, directeur général du
travail, ministère de la Fonction publique,
du Travail et de la Sécurité sociale.

M. W. SAWADOGO, directeur des relations et
normes internationales du Travail, ministère
de la Fonction publique, du Travail et de la
Sécurité sociale.

accompagné(s) de:

M. A. OUEDRAOGO, deuxième conseiller,
mission permanente, Genève.

M. Y. DABIRE, deuxième secrétaire, mission
permanente, Genève.

M. F. OUEDRAOGO, attaché, mission
permanente, Genève.

Canada Canadá

Mr A. GILES, Assistant Deputy Minister,
Policy, Dispute Resolution and International
Affairs, Labour Program, Employment and
Social Development Canada.

substitute(s):

Ms R. MCCARNEY, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

Ms K. SANTOS-PEDRO, Director,
Multilateral Labour Affairs, Employment
and Social Development Canada.
Ms C. GODIN, Deputy Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

accompanied by:

Mr K. LEWIS, Counsellor, Permanent Mission,
Geneva.
Mr A. BELZILE, Counsellor, Permanent
Mission, Geneva.
Mr S. GOUDREAULT, Deputy Director,
Multilateral Labour Affairs, Labour
Program, Employment and Social
Development Canada.
Ms L. FORREST, Junior Policy Officer,
Permanent Mission, Geneva.

Colombie Colombia

Sra. B. LONDOÑO, Embajadora,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. A. JATER, Ministro Plenipotenciario,
Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. M. MANTILLA, Misión Permanente,
Ginebra.

Cuba

Sra. A. RODRÍGUEZ CAMEJO, Embajadora,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. A. CASTILLO SANTANA, Consejero,
Misión Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sr. P. BERTI OLIVA, Primer Secretario,
Misión Permanente, Ginebra.
Sra. B. ROMEU ÁLVAREZ, Tercer Secretario,
Misión Permanente, Ginebra.

République dominicaine Dominican Republic República Dominicana

Sra. M. HERNÁNDEZ, Ministra de Trabajo,
Ministerio de Trabajo.

suplente(s):

Sra. A. MERCEDES, Encargada del
Departamento de Contactos de Tratados
Internacionales, Ministerio de Trabajo.

acompañado(s) de:

Sra. P. BAUTISTA DE LA CRUZ, Consejera,
Encargada de Negocios a.i., Misión
Permanente, Ginebra.
Sra. I. PADILLA ROMAN, Consejera, Misión
Permanente, Ginebra.

Espagne Spain España

Sra. A. MENÉNDEZ PÉREZ, Embajadora,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

suplente(s):

Sr. V. REDONDO BALDRICH, Embajador,
Representante Permanente Adjunto, Misión
Permanente, Ginebra.
Prof. D. CANO SOLER, Consejero de Empleo
y Seguridad Social ante la OIT, Misión
Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. L. ORTIZ SANZ, Subdirectora General de
Relaciones Internacionales Sociolaborales,
Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
Sr. M. REMÓN MIRANZO, Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.
Sr. X. BELLMONT ROLDÁN, Consejero,
Misión Permanente, Ginebra.
Sra. R. ROMEO GARCÍA, Consejera
Económica y Comercial, Misión
Permanente, Ginebra.
Sra. E. ZÚÑIGA, Consejera Técnica,
Subdirección General de Relaciones
Internacionales Sociolaborales.
Sr. J. NÁCHER MARTOS, Jefe de Servicio
Consejería de Empleo y Seguridad Social,
Misión Permanente, Ginebra.
Sra. N. MARTÍ NIKLEWITZ, Asistente
Consejería de Empleo y Seguridad Social,
Misión Permanente, Ginebra.

Ethiopie Ethiopia Etiopía

Mr A. HASSAN, Minister of Labour and Social Affairs.

substitute(s):

Mr N. BOTORA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. ADEWO, Director, Employment Promotion, Ministry of Labour and Social Affairs.

accompanied by:

Ms E. WOLDETSADIK, Head, Ministers' Office of Labour and Social Affairs, Ministry of Labour and Social Affairs.

Ms Y. HABTEMARIAM, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Indonésie Indonesia

Mr T. WIBOWO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr R.M. Michael TENE, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. BANGKONA, Secretary General, Ministry of Manpower.

Ms I. PUTERI, Head of International Cooperation Bureau, Ministry of Manpower.

accompanied by:

Ms S. JUNAEDAH, Director, Ministry of Manpower.

Mr B. HARTAWAN, Director, Ministry of Manpower.

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

Ms E. TRISIANA, Head of Division for Multilateral Cooperation, Ministry of Manpower.

Mr M. YUSUF, Head of Division for Labour Law, Ministry of Manpower.

Ms R. SETYAWATI, First secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. AMRULLAH, Head of Section, Ministry of Manpower.

Ms B. SIDI, Head of Section, Ministry of Foreign Affairs.

Ms M. WULANDARI, Head of Section, Ministry of Manpower.

Mr G. INDRADI, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr E. MANGAJAYA, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr W. PRAMONO, Director, Ministry of Manpower.

Jordanie Jordan Jordania

Ms S. AL MAJALI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr S. DAJANI, Special Counsellor (ILO Affairs), Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Mr H. MA'AITAH, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Lesotho

Mr T. MAHLAKENG, Minister of Labour and Employment.

substitute(s):

Mr K. TLHOELI, Principal Secretary, Ministry of Labour and Employment.

accompanied by:

Mr N. MONYANE, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr N. JAFETA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms P. MOKHOSI.

Ms I. PHANGO, Ministry of Labour and Employment.

Ms S. MOTIKOE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Lituanie Lithuania Lituania

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

Mali Malí

M^{me} D. TALLA, ministre du Travail, de la Fonction publique, chargée des relations avec les institutions.

suppléant(s):

M. B. MAHAMANE, ministre de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de la Construction citoyenne.

M^{me} T. DIALLO, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M. M. KONATE, conseiller technique, ministère de la Fonction publique, chargé des relations avec les institutions.

M. S. SATAO, conseiller technique, ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de la Jeunesse et de la Construction citoyenne.

M. A. THIAM, ministre conseiller, mission permanente, Genève.

accompagné(s) de:

M. A. DIALLO, Conseiller technique, ministère de la Solidarité, de l'Action humanitaire et de la Reconstruction du Nord.

M. F. COULIBALY, directeur national du Travail, ministère de la Fonction publique, chargé des relations avec les institutions.

M. M. TRAORE, directeur national de la Protection sociale et de l'Economie solidaire.

M^{me} D. ABDOURHAMANE, directrice nationale de l'Emploi, ministère de la Fonction publique, chargée des relations avec les institutions.

M. D. TRAORE, conseiller, mission permanente, Genève.

Mauritanie Mauritania

M. S. ALI OULD MOHAMED KHOUNA, ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Modernisation de l'administration.

suppléant(s):

M^{me} S. MINT YAMAR, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M. H. OULD T'FEIL BOWBE, directeur général du travail, ministère de la Fonction

publique, du Travail et de la Modernisation de l'administration.

accompagné(s) de:

M. H. TRAORÉ, premier conseiller, mission permanente, Genève.

M. J. INALLA, premier conseiller, mission permanente, Genève.

Norvège Norway Noruega

Mr S. KONGSTAD, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Ms K. SOMMERSET, Minister, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms G. KVAM, Policy Director, Ministry of Labour and Social Affairs.

accompanied by:

Ms L. HASLE, Senior Adviser, Ministry of Foreign Affairs.

Ms C. VIDNES, Counsellor, Labour Affairs, Ministry of Labour and Social Affairs.

Ms C. ENGE, Permanent Mission, Geneva.

Pakistan Pakistán

Mr K. KHAN, Federal Secretary, Ministry of Overseas Pakistanis and Human Resource Development.

substitute(s):

Ms T. JANJUA, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. QURESHI, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms A. RAFFAT, Joint Secretary (HRD), Ministry of Overseas Pakistanis and Human Resource Development.

Mr B. SHAH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Pays-Bas Netherlands
Países Bajos

Mr R. GANS, Director for International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

substitute(s):

Mr R. VAN SCHREVEN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms E. AKKERMAN, Head of Economic Affairs, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

Mr W. VAN DIJK, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Mr E. DRIESSEN, Economic Affairs Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Ms L. NOUWEN, Assistant Economic Affairs Section, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. BETTE, Head, International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Mr A. WESTERINK, Deputy Head of International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment.

Ms J. VERRIJZER, Policy Adviser, Ministry of Social Affairs and Employment.

Mr T. KRAP, Policy Adviser, Ministry of Foreign Affairs.

Pologne Poland Polonia

Mr P. STACHÁNCZYK, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

substitute(s):

Mr J. BAURSKI, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. NOJSZEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

République-Unie de Tanzanie
United Republic of Tanzania
República Unida de Tanzania

Ms J. MHAGAMA, Minister of State, Prime Minister's Office for Policy, Parliamentary

Affairs, Labour, Youth, Employment and Persons with Disabilities.

substitute(s):

Mr E. SHITINDI, Permanent Secretary for Labour, Youth, Employment and Persons with Disabilities, Prime Minister's Office.

Mr M. MERO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. MSAKI, Director of Employment, Prime Minister's Office for Policy, Parliamentary Affairs, Labour, Youth, Employment and Persons with Disabilities.

Mr R. KAHENDAGUZA, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

accompanied by:

Ms L. MAUKI, Director of Compliance and Registration, Social Security Regulatory Authority.

Mr D. KAGANDA, Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. AYUB, Senior Labour Officer, Prime Minister's Office for Policy, Parliamentary Affairs, Labour, Youth, Employment and Persons with Disabilities.

Tchad Chad

M. M. BAMANGA ABBAS, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

suppléant(s):

M. D. MBAIBARDOUM, secrétaire général adjoint, ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi.

accompagné(s) de:

M. A. MALLAYE, deuxième conseiller, mission permanente, Genève.

Thaïlande Thailand
Tailandia

Ms P. SMITI, Permanent Secretary, Ministry of Labour.

substitute(s):

Mr T. THONGPHAKDI, Ambassador
Extraordinary, Plenipotentiary, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

Mr K. ROEKCHAMNONG, Ambassador,
Deputy Permanent Representative,
Permanent Mission, Geneva.

Ms P. BHANDHUFALCK, Director, Bureau of
International Coordination, Ministry of
Labour.

accompanied by:

Mr N. NOPAKUN, Minister Counsellor,
Permanent Mission, Geneva.

Ms C. THONGTIP, Minister Counsellor
(Labour), Permanent Mission, Geneva.

Ms P. THITAYANUN, Foreign Relations
Officer, Senior Professional Level, Bureau
of International Coordination, Ministry of
Labour.

Mr P. SRISUKWATTANA, First Secretary,
Permanent Mission, Geneva.

Ms P. THONGSOMJIT, Skill Development
Technical Officer, Professional Level,
Ministry of Labour.

Uruguay

Sr. N. LOUSTAUNAU, Viceministro de
Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de
Trabajo y Seguridad Social.

suplente(s):

Sr. R. GONZÁLEZ ARENAS, Embajador,
Representante Permanente, Misión
Permanente, Ginebra.

acompañado(s) de:

Sra. D. PI, Ministro Consejero, Misión
Permanente, Ginebra.

Sra. L. BERGARA, Segunda Secretaria, Misión
Permanente, Ginebra.

**Membres employeurs titulaires Titular Employer members
Miembros empleadores titulares**

Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración:	Mr J. RØNNEST (Denmark)
Secrétaire du groupe des employeurs: Secretary of the Employers' group: Secretario del Grupo de los Empleadores:	Ms L. KROMJONG (IOE)
Secrétaire adjoint du groupe des employeurs: Deputy Secretary of the Employers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Empleadores:	Sr. R. SUAREZ SANTOS (IOE)

Sr. A. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA (Colombia), Vicepresidente, Asuntos Jurídicos y Sociales, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.

Ms R. HORNUNG-DRAUS (Germany), Managing Director, Confederation of German Employers' Associations.

Mr H. MATSUI (Japan), Senior Adviser, International Cooperation Bureau, Nippon-Keidanren /Japan Business Federation.

Mr K. MATTAR (United Arab Emirates), Adviser, Federation of United Arab Emirates Chambers of Commerce and Industry.

M. E. MEGATELI (Algérie), secrétaire général, Confédération générale des entreprises algériennes.

Ms J. MUGO (Kenya), Executive Director, Federation of Kenya Employers.

Mr P. O'REILLY (New Zealand), Chief Executive, Business New Zealand.

M^{me} G. PINEAU (France), directrice adjointe, affaires sociales, européennes et internationales, Mouvement des entreprises de France.

Mr E. POTTER (United States), Senior Counsel, United States Council for International Business.

Mr J. RØNNEST (Denmark), Vice-Chair of the ILO Governing Body, Confederation of Danish Employers.

Mr C. SYDER (United Kingdom), Partner, Penningtons Manches LLP.

Sr. A. URTECHO LÓPEZ (Honduras), Asesor Legal, Consejo Hondureño de la Empresa Privada.

Mr B. PANT, accompanying Mr Modi.

Mr K. SCHATTENBERG, accompanying Ms Hornung-Draus.

Membres employeurs adjoints Deputy Employer members
Miembros empleadores adjuntos

- Mr O. ALRAYES (Bahrain), Board Member, Bahrain Chamber of Commerce and Industry.
- M. J. BELAHRACH (Maroc), Confédération générale des entreprises du Maroc.
- Sr. M. CERETTI (Argentina), Director Ejecutivo, Cámara de Industriales de Productos Alimenticios.
- M. K. DE MEESTER (Belgique), premier conseiller, Fédération des entreprises de Belgique.
- M. O. DIALLO (Côte d’Ivoire), Confédération générale des entreprises de Côte d’Ivoire.
- Mr A. FRIMPONG (Ghana), Ghana Employers’ Association.
- Sr. J. LACASA ASO (España), Secretario General, Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
- Sr. A. LINERO (Panamá), Asesor y Miembro de la Comisión Laboral, Consejo Nacional de la Empresa Privada.
- Ms H. LIU (China), Deputy Director, China Enterprise Confederation.
- Sr. J. MAILHOS (Uruguay), Gerente, Asuntos Laborales, Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay.
- Mr M. MDWABA (South Africa), Chairman, Tzoro.
- Ms M. MOSKVINA (Russian Federation), Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs.
- Mr K. RAHMAN (Bangladesh), Adviser to the Executive Committee, Bangladesh Employers’ Federation.
- Sr. J. ROIG (Venezuela (Rep. bolivariana de)), Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.
- Ms S. ROMCHATTHONG (Thailand), Secretary General, Employers’ Federation of Thailand.
- M. A. SAVANÉ (Guinée), secrétaire général, Conseil national du patronat guinéen.
- Sr. M. TERÁN (Ecuador), Coordinador IOE/OIT, Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador.
- Mr A. WALCOTT (Barbados), Executive Director, Barbados Employers’ Confederation.
- Mr P. WOOLFORD (Canada), Executive Director, Canadian Employers Council.

Mr N. AL-MEER, accompanying Mr Alrayes.

Membres suppléants assistant à la session:

Substitute members attending the session:

Miembros suplentes presentes en la reunión:

Mr B. PIRLER (Turkey), Secretary General, Turkish Confederation of Employer Associations.

Autres personnes assistant à la session:

Other persons attending the session:

Otras personas presentes en la reunión:

P. ROBINSON (United-States).

Membres travailleurs titulaires Titular Worker members Miembros trabajadores titulares	
Vice-président du Conseil d'administration: Vice-Chairperson of the Governing Body: Vicepresidente del Consejo de Administración:	M. L. CORTEBEECK (Belgique)
Secrétaire du groupe des travailleurs: Secretary of the Workers' group: Secretario del Grupo de los Trabajadores:	Sra. R. GONZÁLEZ (ITUC)
Secrétaire adjoint du groupe des travailleurs: Deputy Secretary of the Workers' group: Secretario adjunto del Grupo de los Trabajadores:	Ms E. BUSSER (ITUC)

Mr F. ANTHONY (Fiji), National Secretary, Fiji Trade Union Congress.

Mr K. ASAMOAH (Ghana), Secretary General, Ghana Trade Union Congress.

Mr F. ATWOLI (Kenya), General Secretary, Central Organization of Trade Unions.

Ms A. BUNTENBACH (Germany), Deutscher Gewerkschaftsbund.

M. L. CORTEBEECK (Belgique), Vice-président du Conseil d'administration du BIT, Président d'honneur, Confédération des syndicats chrétiens de Belgique.

Sra. M. FRANCISCO (Angola), Secretaria para Relaciones Internacionales, Unión Nacional de los Trabajadores de Angola, Confederación Sindical.

Mr S. GURNEY (United Kingdom), Labour Standards and World Trade, Trade Union Congress.

Ms H. KELLY (New Zealand).

Sr. G. MARTINEZ (Argentina), Secretario internacional, Confederación General del Trabajo.

Mr K. ROSS (United States), Deputy Policy Director, American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations.

Mr T. SAKURADA (Japan), Takashimaya Labour Union.

Mr M. SHMAKOV (Russian Federation), President, Federation of Independent Trade Unions of Russia.

M. B. THIBAUT (France), Confédération générale du travail.

M. P. COUTAZ, accompagnant M. Thibault.

Ms M. HAYASHIBALA, accompanying Mr Sakurada.

Ms A. MARTENS, accompanying Ms Buntenbach.

M^{me} V. ROUSSEAU, accompagnant M^{me} Cortebecck.

Mr F. ZACH, accompanying Mr Buntenbach.

Mr A. ZHARKOV, accompanying Mr Shmakov.

**Membres travailleurs adjoints Deputy Worker members
Miembros trabajadores adjuntos**

- Mr M. AL MAAYTAH (Jordan), President, General Federation of Jordanian Trade Unions.
- Mr A. AMANCIO VALE (Brazil), Executive Director, Secretaria de Relações Internacionais, Central Unica dos Trabalhadores.
- Mr Z. AWAN (Pakistan), General Secretary, Pakistan Workers' Federation.
- Ms S. CAPPuccio (Italy), Confederazione Generale Italiana del Lavoro.
- Sra. I. CARCAMO (Honduras), Secretaria de Educación, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras.
- Ms M. CLARKE WALKER (Canada), Executive Vice-President, Canadian Labour Congress.
- Mr P. DIMITROV (Bulgaria), President, Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria.
- M^{me} A. EL AMRI (Maroc), Union marocaine du Travail.
- Sra. E. FAMILIA (República Dominicana), Vicepresidenta encargada de Política de Equidad de Género, Confederación Nacional de Unidad Sindical.
- Mr S. IQBAL (Indonesia), President, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia.
- Ms M. LIEW KIAH ENG (Singapore), SMOU General Secretary.
- M. E. MANZI (Rwanda), secrétaire général, Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda.
- Mr B. NTSHALINTSHALI (South Africa), Deputy General Secretary, Congress of South African Trade Unions.
- Mr J. OHRT (Denmark), International Adviser, Landsorganisationen i Danmark.
- Ms B. PANDEY (Nepal), General Federation of Nepalese Trade Unions.
- Ms C. PASSCHIER (Netherlands), Vice President, Federatie Nederlandse Vakbeweging.
- Ms S. SIWELA (Zimbabwe), First Vice-President, Zimbabwe Congress of Trade Unions.
- Sra. M. TRIANA ALVIS (Colombia), Secretaria General, Confederación General del Trabajo.

Ms S. CHOO, accompanying Ms Liew Kiah Eng.
Mr F. HO, accompanying Mr Liew Kiah Eng.
Ms A. VAN WEZEL, accompanying Ms Passchier.

Membres suppléants assistant à la session:
Substitute members attending the session:
Miembros suplentes presentes en la reunión:

M. Y. VEYRIER (France), secrétaire confédéral, Confédération générale du travail - Force ouvrière.

Autres personnes assistant à la session:
Other persons attending the session:
Otras personas presentes en la reunión:

Mr C. DAORONG (China).
Sr. J. LEJE (Venezuela (Rep. bolivariana de)).
Sr. C. LOPEZ (Venezuela (Rep. bolivariana de)).
Sra. M. MÁSPERO (Venezuela (Rep. bolivariana de)).
Sr. R. PALACIOS (Venezuela (Rep. bolivariana de)).
Ms R. RASMUSSEN (Norway).
M^{me} C. SCHLACTHER (France).
Mr N. SUZUKI (Japan).
Mr Z. ZHENGWEI (China).

**Représentants d'autres Etats Membres de l'Organisation assistant à la session
Representatives of other member States of the Organization present at the session
Representantes de otros Estados Miembros de la Organización presentes en la reunión**

**Afrique du Sud South Africa
Sudáfrica**

Mr N. HOLOMISA, Deputy Minister of Labour, Ministry of Labour.
Mr T. LAMATI, Director General, Ministry of Labour.
Mr S. NDEBELE, Chief Director, International Relations, Ministry of Labour.
Mr M. SKHOSANA, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.
Mr K. LETOABA, Acting Director, Bilateral Relations, Ministry of Labour.
Ms N. YAKO, PA to the Deputy Minister, Ministry of Labour.
Ms N. NOTUTELA, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Autriche Austria

Ms I. DEMBSHER, Head of the International Social Policy Unit, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection.
Mr T. HAJNOCZI, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr G. THALLINGER, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
Ms M. HELLEIS, Adviser, Permanent Mission, Geneva.
Ms L. SCHNETZER, Adviser, Permanent Mission, Geneva.

**Azerbaïdjan Azerbaijan
Azerbaiján**

Mr H. HUSEYNOV, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Bélarus Belarus Belarús

Mr Y. AMBRAZEVICH, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr V. BOGOMAZ, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Bénin Benin

M. E. LAOUROU, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
M. J. AGONGBONON, premier secrétaire, mission permanente, Genève.

Burundi

M. P. MINANI, deuxième conseiller, mission permanente, Genève.

Chili Chile

Sra. M. MAURÁS PÉREZ, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
Sr. C. STREETER NEBEL, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
Sr. P. LAZO GRANDI, Agregado Laboral, Misión Permanente, Ginebra.

Chypre Cyprus Chipre

Mr A. IGNATIOU, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Mr D. SAMUEL, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
Ms N. ANDREOU PANAYIOTOU, Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance.
Ms M. AVANI, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. SOLOGIANNI, Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Costa Rica

Sra. E. WHYTE, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. M. VARELA-ERASHEVA, Embajador, Representante Permanente Alternativo, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. N. LIZANO, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. R. TINOCO, Consejera, Misión Permanente, Ginebra.

Côte d'Ivoire

M. K. ADJOUANI, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
 M. T. MORIKO, conseiller, mission permanente, Genève.
 M. A. EBAKOUÉ, premier secrétaire, mission permanente, Genève.

Croatie Croatia Croacia

Ms V. BATISTIC KOS, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms Z. PENIC IVANCO, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Danemark Denmark Dinamarca

Ms H. EKMANN JENSEN, Senior Adviser, Ministry of Employment.
 Mr T. LORENTZEN, Special Adviser, Ministry of Employment.

Egypte Egypt Egipto

Mr A. RAMADAN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. FADEL, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr H. ELSAEED, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

El Salvador

Sr. J. MAZA MARTELLI, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. R. MENÉNDEZ ESPINOZA, Ministro Consejero, Misión Permanente, Ginebra.

Fidji Fiji

Ms S. DAUNABUNA, Acting Permanent Secretary, Ministry of Employment, Productivity and Industrial Relations.
 Ms N. SHAMEEM, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms N. KHATRI, Counsellor and Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr A. PRATAP, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Finlande Finland Finlandia

Ms P. KAIRAMO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr R. KLINGE, Minister, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms L. HEINONEN, Government Counsellor, Ministry of Employment and the Economy.
 Ms P. KANTANEN, Ministerial Adviser, Ministry of Employment and the Economy.
 Ms H. LEPPÄNEN, Special Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Gabon Gabón

M^{me} M. BIBALOU BOUNDA, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
 M^{me} E. KOUMBY MISSAMBO, premier conseiller, mission permanente, Genève.

M. F. MANGONGO, conseiller chargé des questions sociales et des relations avec l'OIT, mission permanente, Genève.

Grèce Greece Grecia

Mr A. ALEXANDRIS, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr I. MICHELOGIANNAKIS, First Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. LASKARIDOU, Official, Directorate of International Relations, Ministry of Labour, Social Security and Welfare.
 Mr M. MEXI, Research Fellow, UNIGE.

Guatemala

Sra. A. TELEGUARIO SINICAL, Ministra de Trabajo y Previsión Social.
 Sr. C. MORALES MOSCOSO, Ministro de Relaciones Exteriores.
 Sr. J. GÁNDARA ESPINO, Viceministro de Trabajo y Previsión Social.
 Sra. C. RODRÍGUEZ MANCIA, Embajadora, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. M. BOLAÑOS PÉREZ, Embajadora, Representante Permanente Alterna, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. G. ORELLANA ZABALZA, Consejero, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. C. CÁCERES VALDÉZ, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.

Honduras

Sr. G. RIZZO-ALVARADO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. G. GÓMEZ GUIFARRO, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra.
 Sra. K. SHIU, Misión Permanente, Ginebra.

Hongrie Hungary Hungría

Ms Z. HORVÁTH, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent

Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms A. SZARVAS, Senior Adviser, Ministry of National Economy.

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

Iraq

Mr Q. MAHAL, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Irlande Ireland Irlanda

Ms P. O'BRIEN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr J. NEWHAM, Minister Counsellor, Deputy Permanent Representative to the WTO, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. O'CARROLL, Assistant Principal Officer, Department of Jobs, Enterprise and Innovation.
 Mr S. GREHAN, Higher Executive Officer, Department of Jobs, Enterprise and Innovation.

Israël Israel

Mr E. MANOR, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Ms J. GALILEE-METZGER, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms Y. FUGAL, Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Lettonie Latvia Letonia

Mr J. KARKLINS, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms K. KOSA-AMMARI, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Liban Lebanon Líbano

M^{me} N. ASSAKER, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
 M. A. ARAFA, conseiller, mission permanente, Genève.
 M^{me} R. EL KHOURY, premier secrétaire, mission permanente, Genève.
 M. H. CHAAR, conseiller, mission permanente, Genève.

Libye Libya Libia

Mr A. TAMTAM, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Luxembourg Luxemburgo

M. J. HOSCHEIT, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
 M. D. DA CRUZ, représentant permanent adjoint, mission permanente, Genève.
 M. P. WEALER, attaché, mission permanente, Genève.

Malaisie Malaysia Malasia

Mr U. BIN ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Maroc Morocco Marruecos

M. M. AUAJJAR, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.
 M. H. BOUKILI, représentant permanent adjoint, mission permanente, Genève.
 M. H. EL MEKHENTER, ministre plénipotentiaire, mission permanente, Genève.
 M. K. ATLASSI, ministre plénipotentiaire, mission permanente, Genève.

Mozambique

Mr C. SILIYA, Labour Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Myanmar

Mr M. WAI, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. SOE, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.
 Mr W. TUN, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Mr K. NYEIN, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms S. WIN, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.
 Ms N. SWE, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr T. NAING, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms T. TUN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Mr M. AUNG, Chief of Chancery, Permanent Mission, Geneva.
 Mr T. WAI, Chief of Chancery, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. SWE, Chief of Chancery, Permanent Mission, Geneva.
 Ms M. MAN, Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Népal Nepal

Mr L. KHANAL, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.
 Ms R. DAHAL, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Nicaragua

Sr. H. ESTRADA ROMÁN, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.
 Sr. L. VARGAS ROJAS, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente, Ginebra.

Nigéria Nigeria

Mr J. OCHOLI, Minister of State, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr O. ILLOH, Permanent Secretary, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Ms T. BRAIMAH, Director, Productivity Measurement and Labour Standards, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Ms M. LOMA, ACLO (PM&LS) Secretariat, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr E. IKPONG, SA to Hon. Minister of State, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr K. AKOR, Director-General (NPC), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr H. USMAN, Chief Registrar (IAP), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr O. OBAYAN, Ag. Director-General (NDE), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr I. AGAKA, Ag. Managing Director (NSITF), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr L. TAHIR, Director (F&A) NSITF, Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr A. SALIU, Ag. Director-General (MINILS), Federal Ministry of Labour and Productivity.

Mr A. ESSAH, Resident Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Nouvelle-Zélande
New Zealand
Nueva Zelandia

Mr M. HOBBY, Principal Adviser, International Strategy and Partnerships, Ministry of Business, Innovation and Employment.

Pérou Peru Perú

Sr. L. CHÁVEZ BASAGOITIA, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. M. MASANA GARCÍA, Ministra, Representante Permanente Alterna, Misión Permanente, Ginebra.

Sra. S. ALVARADO SALAMANCA, Primera Secretaria, Misión Permanente, Ginebra.

Philippines Filipinas

Ms M. SY, Labour Attaché, Permanent Mission, Geneva.

Portugal

M. P. PARDAL, conseiller, mission permanente, Genève.

Qatar

Mr E. AL-NAIMI, Minister of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Mr F. AL-HENZAB, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr A. AL-HAMMADI, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr M. AL-SIDDIQI, Representative of the Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. AL-MARRI, Director of the International Labour Relations Department, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Mr M. AL-QAHTANI, Director of Department of International Organizations and Conferences, Ministry of Foreign Affairs.

Mr M. AL-MEER, Director of Labour Inspection Department, Ministry of Administrative Development, Labour and Social.

Mr K. AL-SULAITI, Counsellor, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Mr Y. LARAM, Assistant Director, Department of International Organisations and Conferences, Ministry of Foreign Affairs.

Ms M. AL-RUMAIHI, Researcher in International Relations, Ministry of Foreign Affairs.

Mr A. AL-SADA, Minister's Office Director, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Mr A. ABDULLA, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Mr M. AL-OBAIDILY, Minister's Office, Ministry of Justice.

Mr A. ALMOHANNADI, Director of the Department of Human Rights, Ministry of Interior.

Mr J. AL-THANI, Ministry of Administrative Development, Labour and Social Affairs.

Ms L. KHALED, Research Officer, Permanent Mission, Geneva.

Rwanda

Mr J. NGANGO, premier conseiller, mission permanente, Genève.

Singapour Singapore Singapur

Mr K. FOO, Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr J. HAN, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

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

Ms L. TAI, Senior Assistant Director, International Relations Unit, Workplace Policy and Strategy Division, Ministry of Manpower.

Ms D. HOE, Assistant Manager, International Relations Unit, Workplace Policy and Strategy Division, Ministry of Manpower.

Mr G. HARIDAS, Assistant Commissioner, Legal Services Division, Ministry of Manpower.

Slovénie Slovenia Eslovenia

Ms J. TRAVNIK, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Soudan du Sud South Sudan Sudán del Sur

Ms G. LOMODONG, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Suède Sweden Suecia

Ms V. BARD, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Mr T. JANSON, Deputy Director, Ministry of Employment.

Ms M. GÄRTNER NORD, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr O. EKÉUS, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Ms E. NORDLUND, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms N. ABBAS, Permanent Mission, Geneva.

Suisse Switzerland Suiza

M. J. ELMIGER, ambassadeur, secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), affaires internationales du travail.

M. Y. EGGER, SECO, affaires internationales du travail.

M. A. MEIER, SECO, affaires internationales du travail.

M. L. KARRER, mission permanente, Genève.

M^{me} N. STEGMANN, mission permanente, Genève.

République tchèque Czech Republic República Checa

Mr J. KÁRA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. HOMOLKOVÁ, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms V. BAJGAROVÁ, Deputy Director, Multilateral Economic Relations Department, Ministry of Foreign Affairs.

Tunisie Tunisia Túnez

M. W. DOUDECH, ambassadeur, représentant permanent, mission permanente, Genève.

M^{me} C. KOCHLEF, conseiller, mission permanente, Genève.

Viet Nam

Mr H. KHONG, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Zambia Zambia

Ms E. CHISHIBA SINJELA, Ambassador and Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva.

Ms M. LUNGU KAEMBA, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

Mr S. LUNGO, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

Ms V. LUBANGA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

**Représentants d'autres Etats non Membres assistant à la session
Representatives of non-member States present at the session
Representantes de otros Estados no miembros presentes en la reunión**

Bhoutan Bhutan Bután

Mr K. SINGYE, Ambassador, Permanent
Representative, Permanent Mission,
Geneva.

Mr T. DUKPA, Minister, Permanent Mission,
Geneva.

Ms T. PELDON, First Secretary, Permanent
Mission, Geneva.

**Saint-Siège The Holy See
Santa Sede**

M^{gr} M. DE GREGORI, attaché, mission
permanente, Genève.

M. P. GUTIÉRREZ, mission permanente,
Genève.

**Représentants d'organisations internationales gouvernementales
Representatives of international governmental organizations
Representantes de organizaciones internacionales gubernamentales**

**Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization**

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Mr A. ALMUZAINI, Director, Liaison Office in Geneva.

Mr B. TUKHTABAYEV, Senior Liaison Officer, Liaison Office in Geneva.

Nations Unies

United Nations

Naciones Unidas

Mr P. DUMITRIU, Inspector and Coordinator, Joint Inspection Unit.

Organisation arabe du travail

Arab Labour Organization

Organización Árabe del Trabajo

Mr F. AL-MUTAIRI, Director-General.

Mr R. GUISSOUMA, Head, Permanent Delegation in Geneva.

Ms D. SAEED, Chief of Cabinet.

Ms Z. KASBAOUI, Permanent Delegation in Geneva.

Union européenne

European Union

Unión Europea

Mr P. SØRENSEN, Ambassador, Head of the Permanent Delegation in Geneva.

Mr D. PORTER, Minister Counsellor, Deputy Head of the Permanent Delegation in Geneva.

Mr E. MARTEIL, First Counsellor, Permanent Delegation in Geneva.

Ms M. GKOUVA, Administrator in charge of ILO, Permanent Delegation in Geneva.

Mr T. BENDER, Head of International Unit, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Ms E. PICHOT, Team Leader, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Ms J. BLAHAK, Permanent Delegation in Geneva.

European Public Law Organization

Mr G. PAPADATOS, Head of Delegation and Permanent Observer to the ILO in Geneva.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

Food and Agriculture Organization of the United Nations

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

Ms A. VAN DER ELSTRAETEN, Social Development Consultant, Liaison Office in Geneva.

Ms S. AVILES, Officer-in-Charge, Senior Adviser, Programme Development and Humanitarian Affairs, Liaison Office in Geneva.

Ms R. SANTOS GARCIA, Consultant, Humanitarian Affairs, Liaison Office in Geneva.

Organisation internationale pour les migrations
International Organization for Migration
Organización Internacional para los Migraciones

Mr T. PASHA, Senior Specialist, Labour Mobility and Human Development.

Conseil des ministres du Travail des Etats du Conseil de coopération du Golfe
Labour Ministers' Council of the Gulf Cooperation Council States
Consejo de Ministros de Trabajo de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo

Mr A. ALHAJRY, Director-General.
 Mr A. ALSEDDEEQI, Acting Labour Director.

Union africaine
The African Union
Unión Africana

Mr J. EHOZOU, Permanent Observer, Permanent Delegation in Geneva.
 Ms B. NAIDOO, Social Affairs Officer, Permanent Delegation in Geneva.

La Banque mondiale
The World Bank
El Banco Mundial

Ms L. HADJI.

Programme des Nations Unies pour le développement
United Nations Development Programme
Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo

Ms M. SILVA, Director, Office in Geneva.
 Ms L. BERNAL, Policy Specialist, Trade and Sustainable Development, Office in Geneva.
 Ms G. BOYER, Policy Specialist, Reintegration and Livelihoods, Office in Geneva.
 Ms P. JÄRVINEN, Gender and Knowledge Management Consultant, Office in Geneva.

Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
United Nations High Commissioner for Refugees
Oficina del Alto Comisionado de la Naciones Unidas para los Refugiados

Mr S. CORLISS, Director, Division of Programme Support and Management.
 Ms B. LIPPMAN, Chief, Operations Solutions and Transitions Section, Division of Programme Support and Management.
 Mr Z. AYOUBI, Senior Livelihood Officer, Operations Solutions and Transitions Section, Division of Programme Support and Management.

World Economic Forum

Mr A. KIRN, Community Lead, International Organizations and Government Affairs, Global Leadership Fellow.

Organisation mondiale du commerce
World Trade Organization
Organización Mundial del Comercio

Mr S. MATHUR, Counsellor, Trade and Environment Division.

**Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
assistant à titre d'observateurs**
Representatives of international non-governmental organizations as observers
**Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales
presentes con carácter de observadores**

Business Africa

Ms J. MUGO, Secretary-General.

Organisation internationale des employeurs
International Organisation of Employers
Organización Internacional de los Empleadores

Ms L. KROMJONG, Secretary-General.
 Mr R. SUAREZ SANTOS, Deputy Secretary-General.

Association internationale de la sécurité sociale
International Social Security Association
Asociación Internacional de la Seguridad Social

Mr H. KONKOLEWSKY, Secretary-General.
 Ms D. LEUENBERGER, Head, Resources and Services Unit.

Confédération syndicale internationale
International Trade Union Confederation
Confederación Sindical Internacional

Ms S. BURROW, General Secretary.
 Mr W. CHIBEBE, Deputy General Secretary.
 Mr J. WIENEN, Deputy General Secretary.
 Ms R. GONZALEZ, Director, Geneva Office.
 Ms E. BUSSER, Assistant Director, Geneva Office.
 Mr M. DIALLO, Director HTUR Department.
 Ms C. KING, Director Equality Department.
 Mr T. NOONAN, Director Cam-Com.
 Ms M. SAHAN, Legal Unit.

Organisation de l'Unité syndicale africaine
Organization of African Trade Union Unity
Organización para la Unidad Sindical Africana

Mr A. MEZHOU, Secretary General.
 Mr A. DIALLO, Permanent Representative to the ILO and UN Office in Geneva.
 Mr E. BENMOUHOU.

Fédération syndicale mondiale
World Federation of Trade Unions
Federación Sindical Mundial

Mr N. GHIOKAS.
 Mr E. MUNOZ.

**Mouvement de libération
Liberation movement
Movimiento de liberación**

Palestine Palestina

Dr I. KHRAISHI, Ambassador, Permanent Mission, Geneva.
Mr I. MUSA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva.