



Organización  
Internacional  
del Trabajo

► ILC.109/Informe I (C)

# ► Informes de los Presidentes del Consejo de Administración para los periodos 2019-2020 y 2020-2021

Conferencia Internacional del Trabajo  
109.<sup>a</sup> reunión, 2021

Informe I (C)

- ▶ **Informes de los Presidentes del Consejo de Administración para los periodos 2019-2020 y 2020-2021**

ISBN: 978-92-2-132500-0 (impreso)  
ISBN: 978-92-2-132501-7 (Web pdf)  
ISSN: 0251-3226

---

Primera edición 2021

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

## ▶ Índice

	<b>Página</b>
Introducción .....	9
I. Sección Institucional .....	10
1. Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo .....	10
1.1. Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia .....	10
1.2. Disposiciones para la 109.ª reunión de la Conferencia (2021) .....	12
2. Cuestiones derivadas de las labores de la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	12
2.1. Seguimiento de la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo .....	12
2.2. Seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	13
2.3. Análisis de las medidas adoptadas para promover el funcionamiento eficaz de la Conferencia .....	14
3. Estrategia de investigación de la OIT.....	15
4. Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional.....	15
5. El trabajo decente para el desarrollo sostenible.....	16
6. Informe de mitad de periodo sobre la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 .....	16
7. Información actualizada sobre la reforma de las Naciones Unidas .....	17
8. Política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad....	18
9. Seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo: Propuestas para promover una mayor coherencia en el marco del sistema multilateral .....	19
10. Informe del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, en el espíritu de la Declaración del Centenario .....	20
11. Quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT .....	20
11.1. Queja relativa al incumplimiento por Bangladesh del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), 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), presentada por varios delegados a la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019) en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT .....	20

11.2. Queja relativa al incumplimiento por Chile 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 la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por un delegado a la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo .....	21
12. Informe de la comisión de encuesta nombrada para examinar la queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) .....	22
13. Seguimiento de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 334.ª reunión de apoyar el acuerdo nacional tripartito de noviembre de 2017 relativo a la aplicación de la hoja de ruta: informe de situación del Gobierno de Guatemala sobre las medidas adoptadas .....	23
14. Informe anual de los progresos alcanzados durante la ejecución del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT .....	24
15. Informe de situación del seguimiento de la Resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia en su 102.ª reunión (2013).....	24
16. Reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT .....	26
17. Informes del Comité de Libertad Sindical: 389.º, 390.º, 391.º, 392.º, 393.º y 394.º informes, y tercer y cuarto informes anuales.....	29
18. Informe del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín .....	29
19. Informe del Director General .....	29
19.1. Primer informe complementario: Información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT y sobre el seguimiento del párrafo 3 de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) .....	29
19.2. Informe de la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo (Ginebra, 12-15 de febrero de 2019) .....	30
19.3. Informe de la Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro .....	30
19.4. Examen de mitad de periodo de la aplicación de la Declaración de Bali adoptada en la 16.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Bali, 6-9 de diciembre de 2016).....	31
19.5. La respuesta de la Oficina Internacional del Trabajo a la pandemia de COVID-19.....	32

19.6. Nombramiento de una Directora General Adjunta y de una Subdirectora General .....	33
19.7. Seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración .....	33
20. Composición, orden del día y programa de órganos permanentes y reuniones.....	33
21. Calendario de medidas que han de adoptarse para la elección del Director General .....	34
22. Resolución sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y la pandemia de COVID-19.....	34
II. Sección de Formulación de Políticas.....	35
A. Segmento de Empleo y Protección Social.....	35
1. Respuesta de la OIT al VIH y al sida: acelerar los progresos de aquí a 2030 .....	35
2. El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos.....	36
3. Renovación del compromiso con el empleo juvenil mediante la aprobación de un plan de acción de seguimiento sobre el empleo juvenil para el periodo 2020-2030.....	37
4. Seguimiento de la estrategia de los derechos de los pueblos indígenas para un desarrollo incluyente y sostenible, incluida la aplicación del plan estratégico para colaborar con las entidades del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales pertinentes en cuestiones relativas al Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) .....	37
5. El trabajo decente y la productividad .....	38
B. Segmento de Diálogo Social .....	38
6. Reuniones sectoriales celebradas en 2019 y actividades sectoriales propuestas para 2020 .....	38
7. Reuniones sectoriales celebradas en 2020 y actividades sectoriales propuestas.....	39
8. Reuniones sectoriales previstas en 2021 y actividades sectoriales propuestas para 2022-2023 .....	39
C. Segmento de Empresas Multinacionales.....	40
9. Actividades de promoción relacionadas con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y avances conexos registrados fuera de la OIT .....	40
D. Segmento de Cooperación para el Desarrollo .....	42
10. Programa reforzado de cooperación para el desarrollo destinado a los territorios árabes ocupados .....	42
11. Información actualizada sobre la estrategia integrada, presupuestada y dotada de plazos para abordar los déficits de trabajo decente en el sector del tabaco .....	42
12. Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 .....	43

13. Información actualizada sobre los preparativos para la V Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil .....	44
III. Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo .....	45
A. Segmento de Cuestiones Jurídicas.....	45
1. Examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia: proyecto de texto refundido .....	45
B. Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos .....	45
2. Quinta reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Ginebra, 23-27 de septiembre de 2019).....	45
3. Segunda evaluación del funcionamiento del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas .....	46
4. Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2021 .....	46
5. Formulario propuesto para las memorias solicitadas en 2022 en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato .....	47
6. Formulario propuesto para las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre la aplicación de convenios ratificados: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).....	47
IV. Sección de Programa, Presupuesto y Administración.....	48
A. Segmento de Programa, Presupuesto y Administración .....	48
1. Programa y Presupuesto para 2020-2021: programa de trabajo y marco de resultados.....	48
2. Aplicación del programa de la OIT en 2018-2019 .....	48
3. Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 .....	49
4. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General .....	49
5. Repercusiones de la COVID-19 en la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 .....	49
6. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede.....	50
7. Ingresos procedentes de la venta de los locales de la Oficina de la OIT en Bruselas.....	50
8. Información actualizada sobre las construcciones: proyecto de renovación del edificio de la sede y locales propiedad de la OIT en Abiyán .....	51
9. Programa y Presupuesto para 2018-2019: Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 .....	52
10. Escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2022.....	52

B. Segmento de Auditoría y Control.....	52
11. Evaluaciones .....	52
12. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente .....	53
13. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección: informes de la DCI .....	54
C. Segmento de Personal.....	55
14. Composición y estructura del personal de la OIT: plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT .....	55
15. Información actualizada sobre la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 .....	55
16. Fallo del Tribunal Administrativo de la OIT con respecto a las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional relativas al índice del ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra .....	56
17. Repercusiones financieras del fallo del Tribunal Administrativo de la OIT con respecto a las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional relativas al índice del ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra .....	57
18. Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas).....	57
19. Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales .....	58
20. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT .....	58
V. Sección de Alto Nivel .....	60
Segmento de Políticas Estratégicas .....	60
La COVID-19 y el mundo del trabajo.....	60



## ► Introducción

---

El presente informe sobre la labor del Consejo de Administración se somete a la Conferencia Internacional del Trabajo de conformidad con el artículo 5.6.1 del Reglamento del Consejo de Administración<sup>1</sup>. Se centra en los aspectos más destacados de las reuniones a las que se refiere, sin entrar a considerar las demás cuestiones sometidas a la Conferencia.

Debido al aplazamiento de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia de 2020 a 2021, el presente informe comprende las 336.<sup>a</sup> (junio de 2019), 337.<sup>a</sup> (octubre-noviembre de 2019), 338.<sup>a</sup> (marzo de 2020), 340.<sup>a</sup> (octubre-noviembre de 2020) y 3341.<sup>a</sup> (marzo de 2021) reuniones del Consejo de Administración. Habida cuenta de las circunstancias excepcionales que concurren a raíz de la pandemia de COVID-19, se decidió no celebrar la 338.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, inicialmente programada del 12 al 26 de marzo de 2020, así como cancelar las 338.<sup>a</sup> *bis* y 339.<sup>a</sup> reuniones, programadas inicialmente para el 25 de mayo y el 6 de junio, respectivamente. Se han adoptado disposiciones para que la Mesa del Consejo de Administración y los miembros del Grupo de Selección se ocupen de los puntos más urgentes del orden del día de esas reuniones e incorporen otros puntos al orden del día de futuras reuniones del Consejo de Administración, de modo que las actividades de la Organización puedan proseguir con eficacia. El Consejo de Administración adoptó algunas decisiones mediante delegación de autoridad y por correspondencia.

En vista de la situación persistente causada por la COVID-19, las 340.<sup>a</sup> y 341.<sup>a</sup> reuniones del Consejo de Administración se celebraron en línea, de conformidad con las disposiciones especiales descritas en los documentos [GB.340/INS/1 \(Rev.1\)](#) y [GB.341/INS/1](#). A fin de asegurar la participación de los miembros que se encuentran en distintos husos horarios, solo se llevó a cabo una sesión por día, y durante las sesiones realizadas no se examinaron todos los puntos inscritos en el orden del día. Las decisiones relativas a varios puntos se tomaron por correspondencia.

---

<sup>1</sup> OIT: *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*.

## ▶ I. Sección Institucional

---

### 1. Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

#### 1.1. Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia <sup>2</sup>

1. En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración adoptó varias decisiones en relación con el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2019 <sup>3</sup>.
2. En primer lugar, decidió inscribir en el orden del día de la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2021) un punto relativo a las competencias y el aprendizaje permanente (discusión general). En segundo lugar, aplazó a su siguiente reunión la decisión relativa a la inscripción de un último punto técnico para completar el orden del día de la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia, deliberando entre: i) el trabajo decente y la economía social y solidaria (discusión general), o ii) una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (discusión normativa o discusión general), o iii) cualquier otro punto basado en la discusión de la 337.<sup>a</sup> reunión.
3. En tercer lugar, a raíz de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), decidió inscribir en el orden del día de la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia un punto relativo al retiro del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34). Decidió asimismo inscribir en el orden del día de la 119.<sup>a</sup> reunión (2030) de la Conferencia un punto sobre la derogación del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96). Por último, proporcionó orientaciones acerca del establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia posteriores a 2020, tanto en lo referente al enfoque estratégico como a los temas que se están considerando.
4. La 338.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, programada originalmente del 12 al 26 de marzo de 2020, no se celebró debido a las restricciones en cuanto a las reuniones y los viajes que rigen desde principios de marzo de 2020, dada la situación resultante de la pandemia de COVID-19. El Consejo de Administración delegó en su Mesa la autoridad para adoptar decisiones, previa consulta con el Grupo de Selección tripartito, sobre varios puntos, o para adoptar decisiones por correspondencia. El Consejo de Administración decidió, mediante votación por correspondencia, aplazar la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del 25 de mayo-5 de junio de 2020 a junio de 2021 <sup>4</sup>. También adoptó una decisión por correspondencia sobre las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de memorias y la labor de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) así como de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia a raíz del aplazamiento de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a 2021 <sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> GB.337/INS/2, GB.341/INS/3/1 (Rev. 2) y GB.341/INS/3/2.

<sup>3</sup> GB.337/INS/PV, párr. 52.

<sup>4</sup> Actas de las reuniones del Grupo de Selección celebradas con miras a la preparación de decisiones adoptadas por correspondencia por el Consejo de Administración entre marzo y octubre de 2020 (Minutes (Rev. 6)), párr. 101.

<sup>5</sup> Minutes (Rev. 6), párr. 353.

5. En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración decidió por correspondencia <sup>6</sup> aprobar una serie de ajustes al orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021), de tal manera que en este se consideraran los siguientes puntos:
- I. el Informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General;
  - II. las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023, los estados financieros consolidados y comprobados de 2019 y de 2020 y otras cuestiones administrativas, como la composición del Tribunal Administrativo de la OIT y del Comité de Pensiones del Personal de la OIT;
  - III. información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, e invitar a la Comisión de Aplicación de Normas a que examine en 2021 tanto el Estudio General titulado «Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante» como el Informe General y las observaciones referidas a ciertos países de 2020, en su versión actualizada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su 91.<sup>a</sup> reunión de diciembre de 2020;
  - IV-VI. los informes en que se basarán una discusión general sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social) y una discusión general sobre las competencias y el aprendizaje permanente. Los informes preparados para la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2020), que fue aplazada, se actualizarán para tener en cuenta los acontecimientos derivados de la crisis de la COVID-19 y su incidencia en el mundo del trabajo, y
  - VII. el retiro del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34), además de la derogación de 8 convenios internacionales del trabajo y el retiro de 9 convenios y 11 recomendaciones internacionales del trabajo.
6. En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración adoptó varias decisiones con relación al orden del día de reuniones futuras de la Conferencia <sup>7</sup>. En primer lugar, decidió inscribir en el orden del día de la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2022) un punto sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria (discusión general). En segundo lugar, decidió inscribir en el orden del día de la 112.<sup>a</sup> y la 113.<sup>a</sup> reuniones de la Conferencia (2024-2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos biológicos (discusión normativa-doble discusión). En tercer lugar, pidió a la Oficina que convocara una reunión tripartita de expertos sobre la cuestión del «trabajo decente en la economía de plataformas» en el transcurso de 2022. Por último, confirmó la secuencia siguiente de las discusiones recurrentes con miras a completar el resto del ciclo quinquenal: empleo (110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2022)); protección social (protección de los trabajadores) (111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2023)); y principios y derechos fundamentales en el trabajo (112.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2024)).

---

<sup>6</sup> Decisión relativa al orden del día de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2021).

<sup>7</sup> GB.341/INS/PV, párr. 35.

## 1.2. Disposiciones para la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2021) <sup>8</sup>

7. Al cabo de extensas consultas tripartitas, el Consejo de Administración llegó a un acuerdo en su 341.<sup>a</sup> reunión sobre la celebración de la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en un formato totalmente virtual, habida cuenta de las persistentes incertidumbres relacionadas con los viajes y las condiciones de seguridad y salud provocadas por la pandemia. También acordó mantener íntegramente el orden del día que ya había sido establecido por el Consejo de Administración. Se mantuvieron consultas adicionales para llegar a un consenso sobre los ajustes necesarios en los métodos y procedimientos de trabajo a fin de garantizar que la Conferencia contara con procedimientos eficientes y efectivos, a pesar de las limitaciones inherentes a una reunión virtual y teniendo en cuenta los diferentes husos horarios y las distintas normas de conectividad.
8. El Consejo de Administración decidió que, tras una inauguración oficial el 20 de mayo de 2021, los puntos del orden del día serán discutidos en dos periodos distintos: los puntos inscritos de oficio y la Discusión recurrente sobre la protección social serán tratados entre el 3 y el 19 de junio, y las dos discusiones generales (sobre las desigualdades en el mundo del trabajo y sobre las competencias y el aprendizaje permanente) tendrán lugar en una reunión reanudada de la Conferencia a finales de año. En dicha reunión reanudada, la plenaria de la Conferencia será convocada nuevamente para adoptar los informes y las conclusiones de los grupos de trabajo responsables de estos dos puntos y clausurar oficialmente la 109.<sup>a</sup> reunión <sup>9</sup>.

## 2. Cuestiones derivadas de las labores de la 108.<sup>a</sup> reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo

### 2.1. Seguimiento de la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo <sup>10</sup>

9. En su 108.<sup>a</sup> reunión (reunión del centenario) (2019), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó las primeras normas relativas a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a saber, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) <sup>11</sup>. Junto a estos nuevos instrumentos, la Conferencia adoptó asimismo la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo <sup>12</sup>. En esta resolución se invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que desarrolle una estrategia integral a fin de lograr una amplia ratificación del Convenio y la aplicación efectiva de los instrumentos. A raíz de esa petición, la Oficina, en consulta con su Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y su Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), y sobre la base de una evaluación de las necesidades de los mandantes de la OIT, esbozó una estrategia sexenal integral, en la que se contemplan medidas en los tres ámbitos principales siguientes:

<sup>8</sup> GB.341/INS/3/2.

<sup>9</sup> GB.341/INS/PV, párr. 87.

<sup>10</sup> GB.337/INS/3/1.

<sup>11</sup> Los textos del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 se encuentran disponibles en el sitio web de la OIT ([base de datos NORMLEX](#)).

<sup>12</sup> OIT: [Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2019.

- a) promoción de la ratificación y aplicación efectiva de los instrumentos;
- b) apoyo a los mandantes mediante iniciativas de sensibilización, materiales de promoción, investigación y asistencia técnica, y
- c) promoción de la cooperación y las alianzas internacionales y de la movilización de recursos.

10. En su 337.ª reunión, el Consejo de Administración discutió la estrategia y solicitó al Director General que: a) tomara en consideración la estrategia y las orientaciones impartidas durante la discusión en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2020-2021, así como en la preparación del próximo marco estratégico y las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y en la previsión de la asignación de recursos extrapresupuestarios, y b) examinara la aplicación de la estrategia e informara regularmente al Consejo de Administración al respecto <sup>13</sup>.

## 2.2. Seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo <sup>14</sup>

11. En su 337.ª reunión, el Consejo de Administración examinó distintas propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Consejo de Administración comenzó a examinar esas propuestas a raíz de la declaración de la Conferencia de que «[l]as condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente» <sup>15</sup>. Como primera medida, el Consejo de Administración analizó los elementos contextuales relativos al derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, así como aquellos relacionados con el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Consejo de Administración decidió aprobar un procedimiento por etapas como herramienta de planificación, que podría modificarse en función de los progresos alcanzados. Ese procedimiento incluía el examen de:

- 1) cuestiones sustantivas para identificar posibles elementos de base;
- 2) cuestiones relacionadas con el proceso y posibles formas que puede adoptar la decisión de la Conferencia, y
- 3) los elementos de un posible proyecto de documento final que la Conferencia examinaría en su 110.ª reunión (2021) y preparativos para la discusión de la Conferencia <sup>16</sup>.

12. En su 340.ª reunión, el Consejo de Administración examinó un informe en el que se abordaban cuestiones sustantivas en relación con la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con el procedimiento por etapas aprobado en la 337.ª reunión. En dicho documento se explicaban los aspectos similares entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. También se explicaba que la formulación de un principio fundamental relativo a la seguridad y la salud en el trabajo podría basarse en derechos y obligaciones

<sup>13</sup> GB.337/INS/PV, párr. 77.

<sup>14</sup> GB.337/INS/3/2 y GB.341/INS/6.

<sup>15</sup> OIT: Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, parte II, D.

<sup>16</sup> GB.337/INS/PV, párr. 115.

específicos que figuran en convenios actualizados sobre este tema, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y su Protocolo de 2002, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

13. En el documento se señalaban dos posibles vías para incluir el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En primer lugar, introduciendo una enmienda a la Declaración de 1998 o, en segundo lugar, adoptando una declaración aparte. La Oficina informó al Consejo de Administración de que el reconocimiento de las condiciones de trabajo seguras y saludables como un principio y derecho fundamental en el trabajo no crearía nuevas obligaciones para los Miembros y no tendría una incidencia automática en el ámbito de aplicación o el contenido de los acuerdos de libre comercio. No obstante, este reconocimiento implicaría para los Estados Miembros la obligación de informar acerca de las iniciativas que emprendieran con miras a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También exigiría que la OIT prestara un mayor apoyo técnico a los Estados Miembros que pudieran carecer de la capacidad técnica necesaria para llevar plenamente a efecto el nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo.
14. En la 341.ª reunión del Consejo de Administración, la Oficina presentó una versión revisada del documento GB.340/INS/4, sometido anteriormente, en el que se abordaban las cuestiones sustantivas planteadas en la 337.ª reunión, a saber, la identificación de posibles elementos de base para considerar la inclusión del derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables como un principio y derecho fundamental en el trabajo, las posibles formas que adoptaría su formulación y las repercusiones que tendría para los Estados Miembros. El documento se actualizó con información relativa al impacto de la pandemia de COVID-19 en la seguridad y salud de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. En el mismo se propuso también un ajuste al procedimiento por etapas. El Consejo de Administración adoptó una decisión por la que se aprobaba el procedimiento por etapas revisado y pidió al Director General que tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas durante el debate <sup>17</sup>. En su 342.ª reunión (junio de 2021) se pedirá al Consejo de Administración que examine las cuestiones relacionadas con el proceso y las posibles formas que puede adoptar la decisión, incluida la inscripción de un punto técnico en el orden del día de la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia. También se le invitará a que considere en su 343.ª reunión (noviembre de 2021) los elementos de un posible proyecto de documento final sobre la inclusión del derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

### 2.3. Análisis de las medidas adoptadas para promover el funcionamiento eficaz de la Conferencia

15. En su 337.ª reunión, el Consejo de Administración analizó la efectividad de las disposiciones aplicadas en la 108.ª reunión de la Conferencia (reunión del centenario) de 2019 y estudió otros ámbitos donde cabría contemplar mejoras, teniendo en cuenta la experiencia de la Oficina y las observaciones formuladas por los mandantes.

---

<sup>17</sup> GB.341/INS/PV, párr. 124.

16. Aunque la 108.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2019) fue la quinta que se celebró con un formato de dos semanas, fue la primera desde la introducción de dicho formato en la que hubo una segunda discusión normativa que debía conducir a la adopción de dos posibles instrumentos: un convenio y una recomendación. Además, la Conferencia se enfrentó a nuevos desafíos específicos de la reunión del centenario, como la organización de una sesión plenaria continua a lo largo de las dos semanas de reunión para acoger la visita de cerca de 40 dignatarios, una serie de debates temáticos, algunos de ellos con un formato nuevo, y la negociación de una Declaración del Centenario en un periodo de tiempo relativamente corto. A pesar de esos múltiples desafíos, todos los ambiciosos objetivos de la reunión del centenario se alcanzaron en el plazo previsto de dos semanas. Aunque ese éxito fue el resultado del esfuerzo conjunto sin igual de los mandantes y la Oficina, confirmó la viabilidad del formato de dos semanas, tras los ajustes y mejoras efectuados en los cinco años anteriores.

### 3. Estrategia de investigación de la OIT

17. En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó la propuesta de Estrategia de investigación de la OIT para el periodo 2020-2021 <sup>18</sup>. Sobre la base de los compromisos existentes indicados en la Estrategia en materia de conocimientos 2018-2021, en el documento que se examinaba se establecían cinco objetivos para la estrategia de investigación propuesta y se identificaban las medidas y los mecanismos de evaluación específicos que se requerían para alcanzarlos, en particular un proceso consultivo para aumentar la pertinencia de las investigaciones de la OIT en respuesta a las necesidades de los mandantes, de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario). Tras su discusión, el Consejo de Administración aprobó la Estrategia de investigación propuesta para el periodo 2020-2021 y pidió al Director General que tuviera en cuenta las orientaciones del Consejo al aplicar dicha estrategia <sup>19</sup>.

### 4. Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional <sup>20</sup>

18. A fin de dar seguimiento a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 329.<sup>a</sup> reunión <sup>21</sup>, la Oficina presentó al Consejo de Administración la nueva Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional en su 335.<sup>a</sup> reunión. En ella se propone un enfoque integral para fortalecer la capacidad de los mandantes de la OIT, sobre la base de las enseñanzas extraídas en los últimos años y la evaluación de alto nivel que se llevó a cabo en 2018 acerca de las iniciativas de la OIT en materia de desarrollo de la capacidad durante el periodo 2010-2017 <sup>22</sup>. Durante la reunión del Consejo de Administración, muchos participantes destacaron que la discusión era oportuna, teniendo en cuenta el contexto de rápida transformación en el que la OIT y sus mandantes debían operar y cumplir sus mandatos. El Consejo de Administración impartió orientaciones adicionales a la Oficina sobre las medidas propuestas para la ejecución de la Estrategia y sobre su contenido general. Era necesario que las primeras medidas del proceso de ejecución incluyeran la celebración de consultas con las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores y la Estrategia debería integrarse en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021. La Oficina también proporcionó aclaraciones acerca de diversas

<sup>18</sup> GB.337/INS/7.

<sup>19</sup> GB.337/INS/PV, párr. 288.

<sup>20</sup> GB.335/INS/9.

<sup>21</sup> GB.329/PV, párr. 35.

<sup>22</sup> OIT: *An independent evaluation of ILO's capacity development efforts 2010-2017*, Oficina de Evaluación, Ginebra, 2018.

cuestiones que el Consejo de Administración planteó con respecto a los tres pilares principales mencionados en el documento sobre la nueva estrategia <sup>23</sup>. El Consejo de Administración aprobó la Estrategia propuesta y solicitó a la Oficina que la aplicara, teniendo en cuenta las detalladas observaciones formuladas por el Consejo de Administración durante la discusión <sup>24</sup>.

## 5. El trabajo decente para el desarrollo sostenible <sup>25</sup>

19. En su 335.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración dedicó un segmento de alto nivel a debatir la contribución de la OIT al tema del foro de 2019, titulado «El empoderamiento de las personas y el logro de la inclusión y la igualdad», y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) objeto de examen, a saber, el ODS 4 (educación de calidad), el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), el ODS 10 (reducción de las desigualdades), el ODS 13 (acción por el clima) y el ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas). También se examinó la contribución de la OIT a otros ODS, entre ellos, el ODS 17 sobre «los medios de ejecución y las alianzas» como objetivo transversal.
20. El Consejo de Administración acogió con satisfacción el documento de referencia y proporcionó recomendaciones adicionales para la discusión en el foro, en particular: i) destacar la importancia de las normas internacionales del trabajo, del mecanismo de control de las normas y de las instituciones de relaciones laborales en la aplicación de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y utilizar el foro como plataforma para invitar a los Estados Miembros a ratificar y aplicar los convenios relativos a los «derechos habilitantes»; ii) promover un enfoque equilibrado con respecto a los aspectos económicos, sociales y ambientales del desarrollo, en el que las empresas sostenibles desempeñen una función clave en la aplicación y el mantenimiento del trabajo decente, y iii) reiterar la importancia de la formalización de la economía informal, la promoción de las competencias profesionales, la regulación de la seguridad y salud en el trabajo, el acceso a la protección social y la negociación colectiva, la mejora de los sistemas estadísticos nacionales, y el asesoramiento y el fortalecimiento de la capacidad en la aplicación de las políticas de protección social y en la transición hacia una economía verde.

## 6. Informe de mitad de periodo sobre la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021

21. En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó el informe de mitad de periodo sobre la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 <sup>26</sup>. Los miembros del Consejo de Administración se felicitaron de que el seguimiento del Plan de Acción coincidiera con el del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, y de que se hubieran adoptado medidas programáticas positivas. Entre los ejemplos se incluían un resultado específico en materia de políticas (resultado 6) incluido en Programa y Presupuesto para 2020-2021 y 2022-2023, y la introducción de un marcador de igualdad de género y no discriminación para los ocho resultados en materia de políticas. También encomiaron los avances señalados con respecto al aumento de la transparencia institucional, a la

<sup>23</sup> GB.335/INS/PV.

<sup>24</sup> GB.335/INS/PV, párr. 381.

<sup>25</sup> GB.335/INS/11.

<sup>26</sup> GB.340/INS/7 (Rev. 1).



incorporación de la perspectiva de género en los Programas de Trabajo Decente por País y a la paridad de género entre el personal de la OIT en las categorías P.1 a P.4.

- 22.** El examen también se centró en varias esferas relativas a las metas del Plan de Acción que no se habían cumplido, inclusive con respecto a los indicadores sobre liderazgo, rendición de cuentas y supervisión. Otras áreas que merecían mayor atención eran las siguientes: incorporación de la perspectiva de género en las actividades de cooperación para el desarrollo y, en cuatro regiones, los recursos humanos y financieros vinculados a la igualdad de género y la no discriminación en los programas por países. También se pidió lograr mayores avances por lo que se refería a la paridad de género en los puestos superiores de la Oficina (categorías P.5 y superiores), así como en las delegaciones que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo y a las reuniones regionales. El Consejo de Administración pidió al Director General que redoblara sus esfuerzos para poner en aplicación la fase correspondiente a 2020-2021 del Plan de Acción de la OIT y mejorar los resultados, teniendo en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración y las enseñanzas extraídas. También se pidió al Director General que identificara medidas e iniciativas concretas para acelerar las actividades de indicadores específicos, incluidos los relativos al liderazgo y la dotación de personal, y se las comunicara para información al Consejo de Administración lo antes posible. El Consejo de Administración pidió asimismo que se le presentara un informe sobre los resultados de la evaluación del Plan de Acción 2018-2021, así como sobre el enfoque propuesto para el siguiente plan de acción, a principios de 2022, con miras a incrementar la posición estratégica de la OIT en la reforma de Naciones Unidas <sup>27</sup>.

## 7. Información actualizada sobre la reforma de las Naciones Unidas <sup>28</sup>

- 23.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración analizó la participación continua de la Oficina en la reestructuración del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y examinó la situación de la ejecución del plan de acción establecido por la Oficina para 2019-2020 con el fin de aprovechar al máximo las oportunidades que la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo ofrecía a la OIT y sus mandantes tripartitos, plan de acción aprobado en su 335.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2019) <sup>29</sup>. También se examinaron las repercusiones que la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas <sup>30</sup> aprobada en diciembre de 2020 tiene sobre la participación de la OIT en la reforma de las Naciones Unidas.
- 24.** Los mandantes encomiaron los esfuerzos desplegados por la Oficina y expresaron su reconocimiento por la participación activa de la OIT en el proceso de reforma de las Naciones Unidas para impulsar el Programa de Trabajo Decente en el contexto de los ODS, así como por su oportuna disposición para elaborar herramientas innovadoras que permitieron evaluar los primeros efectos socioeconómicos de la pandemia de COVID-19. Asimismo, acogieron con satisfacción el nuevo Marco de Acción entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la OIT. Muchos mandantes destacaron la importancia de mantener un compromiso continuo y focalizado a fin de lograr que la estructura de gobernanza tripartita y el mandato normativo de la OIT, que incluye su sistema de control, fueran reconocidos como elementos intrínsecos del proceso de reforma de las Naciones

<sup>27</sup> GB.340/PV, párr. 16.

<sup>28</sup> GB.341/INS/7.

<sup>29</sup> GB.335/INS/10.

<sup>30</sup> Resolución A/RES/75/233 de las Naciones Unidas, relativa a la Revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

Unidas y de las alianzas con otras organizaciones del sistema, y se reflejaran adecuadamente en las actividades realizadas en los países. Se alentó a la Oficina a participar activamente en la reestructuración en curso de la labor de las Naciones Unidas a escala regional.

25. Los portavoces de los empleadores y de los trabajadores destacaron tanto los éxitos como las dificultades que persisten en la colaboración con los coordinadores residentes, y pidieron a la Oficina que siguiera respaldando la participación significativa de los mandantes en los procesos de planificación de las Naciones Unidas a nivel de países. Por otra parte, se expresaron inquietudes en cuanto al aumento de la carga de trabajo de los miembros del personal de la OIT como resultado de su participación en los equipos de las Naciones Unidas en los países, a la competencia constante entre los organismos y a la sostenibilidad de los acuerdos de financiación para el sistema de coordinadores residentes. En general, se apoyó el enfoque de la Oficina sobre la participación en servicios auxiliares comunes y locales comunes a nivel de país, la que se decide caso por caso.
26. El Consejo de Administración solicitó que la Oficina le presente en su 349.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2022) el próximo informe sobre el proceso de reforma de las Naciones Unidas <sup>31</sup>.

## 8. Política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad <sup>32</sup>

27. En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó un documento titulado «Política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad». En aquel documento se exponían los fundamentos de una política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad, se hacía una propuesta con respecto a dicha política y se presentaba el marco de las estrategias plurianuales que permitirían aplicarla. El texto de la citada propuesta de política figuraba en un anexo. El Consejo de Administración apoyó firmemente la política propuesta y adoptó un proyecto de decisión revisado sobre la política y las estrategias <sup>33</sup>. En dicha decisión, el Consejo de Administración: *a)* solicitó al Director General que completara y aplicara la política; *b)* dio instrucciones a la Oficina para que, a partir del bienio 2020-2023, elaborase estrategias plurianuales de aplicación de la política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad, a la luz de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad; *c)* encargó a la Oficina que realizara un seguimiento que coincidiera con el periodo de presentación de informes para la aplicación del marco de rendición de cuentas establecido por la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, y que presentara a título informativo al Consejo de Administración, a partir de su 346.<sup>a</sup> reunión, un informe bienal de los avances registrados y los aspectos que pudieran mejorarse, con un resumen del informe anual a las Naciones Unidas sobre la aplicación de esta estrategia, y *d)* solicitó al Director General que diera cumplimiento al mandato de la OIT consistente en promover la inclusión de las personas con discapacidad en la aplicación, tanto hoy como en el futuro, de los planes estratégicos y de los programas y presupuestos correspondientes, y que propiciara la consignación de recursos extrapresupuestarios. También se solicitó al Director General que al preparar la política y la programación y presupuestación conexas tuviese en cuenta las pautas de orientación señaladas por el Consejo de Administración.

<sup>31</sup> GB.341/INS/PV, párr. 186.

<sup>32</sup> GB.340/INS/9. Se trata de una versión revisada del documento GB.338/INS/8, que fue preparado para la 338.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración pero no llegó a presentarse debido a la situación de la pandemia de COVID-19.

<sup>33</sup> GB.340/PV, párr. 74.

## 9. Seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo: Propuestas para promover una mayor coherencia en el marco del sistema multilateral <sup>34</sup>

28. En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración analizó las relaciones de colaboración y los compromisos de la Oficina en el marco de las Naciones Unidas y en el contexto más amplio del sistema multilateral, y examinó propuestas destinadas a promover una mayor coherencia de las políticas en el marco del sistema multilateral.
29. Los miembros del Consejo de Administración subrayaron que los objetivos de la Declaración del Centenario eran más relevantes que nunca en el contexto de la recuperación inclusiva y sostenible de la pandemia de COVID-19. La necesidad de una mayor colaboración había quedado ampliamente demostrada. Consideraban que la OIT tenía que asumir un papel de liderazgo a fin de asegurar que la justicia social y el trabajo decente ocuparan un lugar central en las preocupaciones del sistema multilateral y que el planteamiento del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la necesidad de un nuevo contrato social era una oportunidad importante para que la Oficina impulsara ese objetivo.
30. Algunos mandantes señalaron que, aun cuando la OIT había forjado alianzas numerosas y sustantivas, los compromisos de la Oficina con otros organismos multilaterales y las instituciones financieras internacionales en particular eran de naturaleza desigual. Al respecto, citaron divergencias de políticas con estas últimas y algunos esfuerzos de coherencia que no habían sido fructíferos. Los miembros del Consejo de Administración consideraban que para remediar esta situación era útil buscar nuevos acuerdos de colaboración institucional, en consonancia con la Resolución sobre la Declaración del Centenario. Se consideraba particularmente prometedor el reforzamiento de las relaciones con la Organización Mundial del Comercio (OMC) y los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos. Varios miembros destacaron el potencial de las alianzas con múltiples partes interesadas, como la Alianza 8.7 y la Alianza Mundial por la Protección Social Universal, como ejemplos importantes para la promoción de enfoques de políticas coherentes.
31. En el documento preparado por la Oficina se señalaban varias cuestiones prioritarias que permitirían impulsar la cooperación multilateral en consonancia con la resolución. Su inclusión fue ampliamente apoyada por los miembros del Consejo de Administración. La crisis de la COVID-19 había puesto de relieve los problemas relativos a la protección social, las competencias laborales y la seguridad y salud en el trabajo, entre otros campos. Sin embargo, los empleadores consideraban que se habían omitido elementos de interés prioritario, como la productividad y la lucha contra la informalidad. Por otra parte, se apoyó la propuesta de organizar un importante foro de políticas sobre una recuperación de la crisis de la COVID-19 centrada en las personas, resiliente y sostenible. Hubo consenso en que esta propuesta debía vincularse al documento final sobre una respuesta global para una recuperación de la crisis causada por la COVID-19 que esté centrada en las personas, el cual se someterá a la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
32. El Consejo de Administración pidió al Director General que tomara las medidas necesarias, con arreglo a las orientaciones formuladas, para potenciar la función de la OIT en el sistema

<sup>34</sup> GB.341/INS/8.

multilateral mediante el fortalecimiento de la cooperación con otras organizaciones y el establecimiento de acuerdos institucionales con estas, a fin de promover la coherencia de las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas <sup>35</sup>.

## **10. Informe del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, en el espíritu de la Declaración del Centenario <sup>36</sup>**

- 33.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración tomó nota del informe del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, que el Consejo de Administración estableció en su 337.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2019) <sup>37</sup>. La finalidad de dicho grupo de trabajo era servir de plataforma para un diálogo focalizado y para formular propuestas sobre una participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, conforme al espíritu de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y la resolución que la acompaña. El Consejo de Administración también decidió transmitir el proyecto de resolución sobre el principio de igualdad entre los Estados Miembros de la OIT y la representación equitativa de todas las regiones en la gobernanza tripartita de la OIT a la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia para su posible adopción; prorrogar la duración del mandato del Grupo de trabajo tripartito por un periodo de doce meses; y solicitar al Grupo de trabajo tripartito que presente un informe de situación y un informe final para que sean examinados en la 343.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2021) y la 344.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2022), respectivamente <sup>38</sup>.

## **11. Quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT**

### **11.1. Queja relativa al incumplimiento por Bangladesh del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), 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), presentada por varios delegados a la 108.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019) en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT <sup>39</sup>**

- 34.** Esta queja fue presentada por varios delegados trabajadores a la 108.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26. En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración tomó nota de la queja y declaró que era admisible. Pidió al Director General que la transmitiera al Gobierno de Bangladesh, invitándole a que

<sup>35</sup> GB.341/INS/PV, párr. 229.

<sup>36</sup> GB.341/INS/9.

<sup>37</sup> GB.337/PV, párr. 449.

<sup>38</sup> GB.341/INS/PV, párr. 246.

<sup>39</sup> GB.337/INS/13/1, GB.340/INS/14 (Rev. 1) y GB.341/INS/11 (Rev. 1).

comunicara sus observaciones sobre la misma a más tardar el 30 de enero de 2020, y decidió incluir este punto en el orden del día de su 338.ª reunión <sup>40</sup>.

- 35.** En su 340.ª reunión <sup>41</sup>, el Consejo de Administración, habida cuenta de la información comunicada por el Gobierno de Bangladesh: *a)* pidió al Gobierno que elaborara, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y celebrando consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalaban en la queja presentada, y *b)* pidió al Gobierno que informara al Consejo de Administración sobre los progresos alcanzados a ese respecto <sup>42</sup>.
- 36.** En su 341.ª reunión, el Consejo de Administración tomó nota de los progresos realizados por el Gobierno con respecto a la elaboración de una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalaban en la queja, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y en estrecha consulta con los interlocutores sociales interesados. En consecuencia, el Consejo de Administración: *a)* solicitó al Gobierno que le sometiera la hoja de ruta definitiva para información en junio de 2021; *b)* solicitó al Gobierno que le informara sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta, en su 343.ª reunión (noviembre de 2021), y *c)* aplazó la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja hasta su 343.ª reunión (noviembre de 2021) <sup>43</sup>.

## **11.2. Queja relativa al incumplimiento por Chile 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 la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por un delegado a la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo <sup>44</sup>**

- 37.** Esta queja fue presentada por un delegado trabajador a la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26. En su 337.ª reunión, el Consejo de Administración tomó nota de la queja y declaró que era admisible. Pidió al Director General que transmitiera la queja al Gobierno de Chile, invitándole a que comunicara sus observaciones sobre la misma a más tardar el 30 de enero de 2020, y decidió incluir este punto en el orden del día de su 338.ª reunión <sup>45</sup>.

<sup>40</sup> GB.337/INS/PV, párr. 524.

<sup>41</sup> Este punto fue diferido de la 338.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020).

<sup>42</sup> GB.340/PV, párr. 293.

<sup>43</sup> GB.341/INS/PV, párr. 381.

<sup>44</sup> GB.337/INS/13/2.

<sup>45</sup> GB.337/INS/PV, párr. 527.

- 12. Informe de la comisión de encuesta nombrada para examinar la queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) <sup>46</sup>**
- 38.** En su 332.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2018) <sup>47</sup>, el Consejo de Administración decidió constituir una comisión de encuesta para examinar la queja relativa al incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela de los Convenios núms. 26, 87 y 144. En su 333.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración designó al Sr. Manuel Herrera Carbuccia (República Dominicana) como Presidente de la comisión y a la Sra. María Emilia Casas Baamonde (España) y al Sr. Santiago Pérez del Castillo (Uruguay) como miembros de la comisión <sup>48</sup>.
- 39.** En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración tomó nota del informe de la comisión de encuesta, que había sido remitido al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela <sup>49</sup>. En el momento de redactar el documento de la 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración aún no había recibido una respuesta del Gobierno en la que le indicara si aceptaba o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las aceptara, si deseaba someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.
- 40.** En su 340.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2020), el Consejo de Administración examinó la respuesta del Gobierno al informe de la comisión de encuesta. Al no haber consenso sobre este punto, el Presidente del Consejo de Administración decidió que su examen se aplazara hasta la 341.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2021) <sup>50</sup>.
- 41.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración, mediante el procedimiento de votación: *a)* deploró la respuesta de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 10 de agosto de 2020 en la que indicaba que no aceptaba las recomendaciones de la comisión de encuesta; *b)* tomó nota de los acontecimientos recientes e instó a la República Bolivariana de Venezuela a que estableciera y convocara, para mayo de 2021, un foro de diálogo social, con arreglo a lo dispuesto en el punto 4 del párrafo 497 del informe de la comisión de encuesta; *c)* solicitó a la Oficina que colaborase con la República Bolivariana de Venezuela a efectos de reconocer y dar plena aplicación a las recomendaciones de la comisión de encuesta y dar aplicación efectiva en el país, en la legislación y en la práctica, a los Convenios núms. 26, 87 y 144; *d)* solicitó al Director General que informara a los miembros del Consejo de Administración, mediante un informe escrito, a más tardar el 3 de mayo de 2021, sobre las medidas que la República Bolivariana de Venezuela hubiera adoptado para dar curso a las recomendaciones de la comisión de encuesta, junto con información detallada sobre la asistencia técnica solicitada o prestada; *e)* reconoció la posibilidad de que se adoptara una resolución en la 109.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con

<sup>46</sup> GB.337/INS/8, GB.340/INS/13 y GB.341/INS/10 (Rev. 2).

<sup>47</sup> GB.332/PV, párrs. 284 y 289.

<sup>48</sup> GB.333/PV, párr. 107.

<sup>49</sup> GB.337/PV, párr. 305.

<sup>50</sup> GB.340/PV, párr. 264.

los aspectos mencionados en los apartados *b)*, *c)* y *d)* si siguiera sin avanzarse en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta; *f)* decidió inscribir un punto en el orden del día de su 343.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2021) titulado «Examen de todas las posibles medidas, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT, requeridas para asegurar que la República Bolivariana de Venezuela cumpla las recomendaciones de la comisión de encuesta en los plazos señalados», y *g)* solicitó al Director General que presentara un informe actualizado en su 343.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2021) sobre las medidas pertinentes adoptadas, mencionadas en los apartados *b)* y *c)*, así como la información pertinente sobre las posibles medidas para garantizar el cumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela de las recomendaciones de la comisión de encuesta, inclusive en relación con todo progreso realizado en la aplicación de dichas medidas <sup>51</sup>.

### **13. Seguimiento de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 334.<sup>a</sup> reunión de apoyar el acuerdo nacional tripartito de noviembre de 2017 relativo a la aplicación de la hoja de ruta: informe de situación del Gobierno de Guatemala sobre las medidas adoptadas <sup>52</sup>**

- 42.** Valga recordar que el procedimiento iniciado en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT en relación con la queja presentada contra Guatemala por varios delegados trabajadores a la 101.<sup>a</sup> reunión (2012) de la Conferencia Internacional del trabajo, en la que se alegaba la violación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), fue cerrado por el Consejo de Administración en su 334.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2018). En dicha ocasión, el Consejo de Administración: *a)* pidió al Gobierno de Guatemala que informara al Consejo de Administración, en sus reuniones de octubre-noviembre de 2019 y de octubre-noviembre de 2020, de las medidas adicionales adoptadas, y *b)* solicitó a la Oficina que pusiera en marcha un programa de asistencia técnica sólido y completo para lograr la sostenibilidad del proceso de diálogo social e impulsar los avances en la aplicación de la hoja de ruta establecida para solventar las cuestiones planteadas en la queja <sup>53</sup>.
- 43.** En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó las medidas adoptadas y los progresos alcanzados en la aplicación de la hoja de ruta. El Consejo de Administración: *a)* tomó nota del informe enviado por el Gobierno y de las observaciones comunicadas por las centrales sindicales, y *b)* recordó que, de conformidad con la decisión adoptada en su 334.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2018), el Gobierno de Guatemala informaría al Consejo de Administración, en su reunión de octubre-noviembre de 2020, sobre las medidas adicionales adoptadas <sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> GB.341/INS/PV, párr. 350.

<sup>52</sup> GB.337/INS/6 y GB.340/INS/10.

<sup>53</sup> GB.334/PV, párr. 401.

<sup>54</sup> GB.337/INS/PV, párr. 247.

## 14. Informe anual de los progresos alcanzados durante la ejecución del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT <sup>55</sup>

44. En su 331.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2017), el Consejo de Administración decidió apoyar el programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT, así como sus modalidades de ejecución. Ese programa es fruto del compromiso común de cooperación del Gobierno de Qatar y la OIT para dar cumplimiento a los convenios internacionales del trabajo ratificados y asegurar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el Estado de Qatar de manera progresiva durante el periodo 2018-2020. El programa se basa en los cinco pilares siguientes:
- la mejora del pago de los salarios;
  - la mejora de los sistemas de inspección del trabajo y de seguridad y salud en el trabajo;
  - el perfeccionamiento del sistema de contratos que sustituyó al sistema de *kafala* y la mejora de los procedimientos de contratación de los trabajadores;
  - la intensificación de la prevención, protección de los trabajadores contra el trabajo forzoso y el procedimiento para el enjuiciamiento de los delitos del trabajo forzoso, y
  - las iniciativas para dar voz a los trabajadores.
45. En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración tomó nota del segundo informe anual de los progresos alcanzados <sup>56</sup> durante la ejecución del programa. El Grupo Gubernamental, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores acogieron con agrado los progresos alcanzados durante la ejecución del programa respecto de cada uno de los cinco pilares y alentaron al Gobierno de Qatar y a la Oficina a que prosiguieran con sus esfuerzos en vista de que quedaba trabajo por hacer <sup>57</sup>.

## 15. Informe de situación del seguimiento de la Resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia en su 102.<sup>a</sup> reunión (2013) <sup>58</sup>

46. En el marco del seguimiento de la Resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 102.<sup>a</sup> reunión (junio de 2013) <sup>59</sup>, el Consejo de Administración, en su 337.<sup>a</sup> reunión, reconoció los progresos realizados por el Gobierno de Myanmar a ese respecto. Esos progresos incluyeron el nuevo plan de acción relativo al trabajo forzoso, la nueva Ley sobre los Derechos del Niño y la presentación de propuestas con miras a ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). El Consejo de Administración también alentó a la plena aplicación del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP). En lo referente al trabajo forzoso, instó al Gobierno a que consultara con los interlocutores sociales con el fin de

<sup>55</sup> GB.337/INS/5 y GB.340/INS/11.

<sup>56</sup> GB.337/INS/PV, párr. 222.

<sup>57</sup> GB.337/INS/PV.

<sup>58</sup> GB.337/INS/9.

<sup>59</sup> OIT: Resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT.



establecer un mecanismo nacional de presentación de quejas creíble y efectivo, que incluyera medidas de protección de las víctimas, e intensificara su cooperación con la OIT en el proceso de recepción de quejas. Además, el Consejo de Administración tomó nota de las tareas en curso destinadas a reformar la legislación laboral e hizo un llamamiento para que se redoblaran los esfuerzos con miras a asegurar que se mantuviera un diálogo social genuino de carácter tripartito durante dicho proceso de reforma, de manera que las opiniones de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se tuvieran plenamente en cuenta <sup>60</sup>.

- 47.** Si bien se canceló la 338.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración a causa de la pandemia de COVID-19, en el informe preparado para esa reunión se reconocía que el Gobierno de Myanmar había realizado progresos considerables en la aplicación del PTDP desde marzo de 2019 <sup>61</sup>. Entre esos progresos cabía señalar la elaboración de planes de acción relativos al mecanismo nacional de presentación de quejas, la aprobación de la Ley sobre los Derechos del Niño, la decisión parlamentaria sobre la ratificación del Convenio núm. 138 y la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada por el Parlamento de Myanmar en marzo de 2019. El Gobierno siguió esforzándose por cooperar con la Oficina de Enlace de la OIT y con los interlocutores sociales a fin de lograr la plena aplicación del PTDP.
- 48.** En ese informe también se exhortaba a los Estados Miembros a que apoyaran las iniciativas de movilización de recursos a fin de permitir la aplicación efectiva del PTDP en Myanmar, en particular por lo que respecta a la eliminación del trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil, el establecimiento de un mecanismo nacional de presentación de quejas creíble, el fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo para asegurar el cumplimiento efectivo de las leyes laborales y, en su caso, la aplicación del programa Better Work si se decidiera introducir esta iniciativa en Myanmar.
- 49.** En el marco del seguimiento de la Resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 102.<sup>a</sup> reunión (junio de 2013), el Consejo de Administración, en su 341.<sup>a</sup> reunión <sup>62</sup>, refrendó las declaraciones del Director General pronunciadas los días 10 y 23 de febrero de 2021, en las que se solicitaba que se restauraran el orden democrático y el régimen civil en Myanmar, que se permitiera tanto a los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, como a los empresarios ejercer su derecho de reunión pacífica y que se dejara de intimidar a los trabajadores. Expresó su profunda preocupación por los acontecimientos ocurridos en particular desde el 1.º de febrero y solicitó a las autoridades militares que respetaran la voluntad del pueblo y las instituciones y procesos democráticos y restauraran el Gobierno democráticamente elegido. Expresó su grave preocupación por la detención, la intimidación, las amenazas y los actos de violencia sufridos por sindicalistas, así como por el anuncio de la ilegalización de 16 organizaciones sindicales, y solicitó a las autoridades militares que cesaran de inmediato en tales actividades, pusieran en libertad a los sindicalistas detenidos por participar pacíficamente en actividades de protesta y retiraran las acusaciones presentadas contra ellos. También expresó su grave preocupación por las medidas u órdenes dictadas mediante las cuales se coartaban las libertades de expresión y de reunión pacífica, recordando que las libertades de reunión pacífica, opinión y expresión eran esenciales para el ejercicio de la libertad sindical y de asociación. Solicitó que esas medidas u órdenes fueran revocadas de inmediato y que se garantizara la libertad de los

---

<sup>60</sup> GB.337/PV, párr. 359.

<sup>61</sup> GB.338/INS/10.

<sup>62</sup> GB.341/INS/17.

interlocutores sociales para ejercer sus funciones sin sufrir amenazas de intimidación o daños. Reafirmó que todos los Estados Miembros tenían la obligación de aplicar íntegramente, tanto en la legislación como en la práctica, los convenios que hubieran ratificado voluntariamente y que, por lo tanto, Myanmar tenía la obligación de cumplir sin reservas el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Instó a Myanmar a que velara por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio núm. 87 y por que los trabajadores y los empleadores pudieran ejercer sus derechos sindicales y de asociación en un clima de libertad y seguridad exento de violencia y detenciones arbitrarias. Solicitó que, una vez restaurado el Gobierno democráticamente elegido, se enmendaran sin demora la Ley de Empleados de la Administración Pública, la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales y la Ley de Organizaciones Sindicales, de suerte que se ajustaran a lo dispuesto en el Convenio núm. 87, e instó a Myanmar a que respetara y protegiera el estatus de la Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar (OIT-Yangón) y de todo el personal de la OIT en Myanmar y a que se abstuviera de incurrir en injerencias indebidas en sus actividades, en conformidad con los principios de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados de 21 de noviembre de 1947. Se solicitó a la Oficina que informara al Consejo de Administración sobre las medidas adicionales que la OIT pudiera adoptar para promover el restablecimiento de los derechos de los trabajadores. El Consejo de Administración rogó al Director General que le informara, en su 342.<sup>a</sup> reunión (junio de 2021), de la evolución de la situación en Myanmar <sup>63</sup>.

## 16. Reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT

50. Desde junio de 2019, el Consejo de Administración declaró en varias sesiones privadas que las 16 reclamaciones siguientes presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución **eran admisibles**:

- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de la Argentina del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) <sup>64</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Brasil del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) <sup>65</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35) y el Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (núm. 37) <sup>66</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) <sup>67</sup>;

<sup>63</sup> GB.341/INS/PV, párr. 505.

<sup>64</sup> GB.340/PV, párr. 409.

<sup>65</sup> GB.337/PV, párr. 531.

<sup>66</sup> GB.340/PV, párr. 406.

<sup>67</sup> GB.341/INS/14/Decisiones.

- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Ecuador del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) <sup>68</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por Guinea del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) <sup>69</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Indonesia del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) <sup>70</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de México del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) <sup>71</sup>;
- dos reclamaciones en las que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) <sup>72</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) <sup>73</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Polonia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) <sup>74</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por Portugal del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) <sup>75</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Portugal del Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) <sup>76</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Túnez del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) <sup>77</sup>;
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Uruguay del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) <sup>78</sup>.

<sup>68</sup> GB.341/INS/14/Decisiones.

<sup>69</sup> GB.341/INS/14/Decisiones.

<sup>70</sup> GB.337/PV, párr. 530.

<sup>71</sup> GB.340/PV, párr. 411.

<sup>72</sup> GB.340/PV, párr. 410 y GB.341/INS/14/Decisiones.

<sup>73</sup> GB.340/PV, párr. 412.

<sup>74</sup> GB.341/INS/14/Decisiones.

<sup>75</sup> GB.340/PV, párr. 413.

<sup>76</sup> GB.340/PV, párr. 415.

<sup>77</sup> GB.340/PV, párr. 408.

<sup>78</sup> GB.341/INS/14/Decisiones.

51. Desde junio de 2019, el Consejo de Administración **declaró cerradas** en varias sesiones privadas las cinco reclamaciones siguientes, presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT:
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por Colombia del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) <sup>79</sup>;
  - 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) <sup>80</sup>;
  - reclamación en la que se alega el incumplimiento por Nepal del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) <sup>81</sup>;
  - reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Turquía del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) <sup>82</sup>;
  - reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Uruguay del Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137) <sup>83</sup>.
52. Desde junio de 2019, el Consejo de Administración declaró en sesiones privadas que las dos siguientes reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución **no eran admisibles**:
- reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Camerún del Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) <sup>84</sup>;
  - reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) <sup>85</sup>.
53. Desde junio de 2019, el Consejo de Administración también declaró cerrada la reclamación presentada ante el Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 3165 (Argentina) a raíz de su retiro por la organización querellante <sup>86</sup>.
54. El Consejo de Administración también decidió de qué manera se examinaría el fondo de cada reclamación. El documento [GB.341/INS/INF/4 \(Rev.1\)](#) contiene un resumen sobre el estado de estas y otras reclamaciones pendientes presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución.

<sup>79</sup> GB.337/PV, párr. 532.

<sup>80</sup> GB.340/PV, párr. 414 y GB.341/INS/14/Decisiones.

<sup>81</sup> [GB.341/INS/13/4](#).

<sup>82</sup> [GB.341/INS/13/5](#).

<sup>83</sup> GB.337/PV, párr. 478.

<sup>84</sup> GB.340/PV, párr. 407.

<sup>85</sup> GB.337/PV, párr. 529.

<sup>86</sup> [GB.337/INS/10](#), párr. 15.

## **17. Informes del Comité de Libertad Sindical: 389.º, 390.º, 391.º, 392.º, 393.º y 394.º informes, y tercer y cuarto informes anuales**<sup>87</sup>

- 55.** Durante las cuatro reuniones del Consejo de Administración objeto de consideración, el Comité de Libertad Sindical examinó 157 casos y 59 casos en seguimiento relativos a las medidas adoptadas por los Estados Miembros para aplicar sus recomendaciones. El Comité observó una disminución importante del número de nuevas quejas motivadas por supuestas violaciones de la libertad sindical presentadas en el marco del procedimiento especial durante ese periodo en comparación con años anteriores. Los alegatos que el Comité examinó con mayor frecuencia en 2019 y 2020 se referían a amenazas a los derechos sindicales y a las libertades civiles, la protección contra la discriminación antisindical y la violación de los derechos de negociación colectiva. En junio y noviembre de 2019, en noviembre de 2020 y en marzo de 2021, el Consejo de Administración adoptó las recomendaciones que figuran en los 389.º, 390.º, 391.º, 392.º, 393.º y 394.º informes del Comité y también aprobó los informes en su totalidad<sup>88</sup>. En los 390.º y 394.º informes se abordó el seguimiento de las medidas adoptadas por el Gobierno de la República de Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta<sup>89</sup>. El Consejo de Administración también tomó nota del tercer y cuarto informes anuales del Comité<sup>90</sup>, que se presentarán a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en junio de 2021.

## **18. Informe del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín**<sup>91</sup>

- 56.** La 82.ª reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) se celebró el 25 de octubre de 2019 en Ginebra. El informe de la reunión se presentó a la 337.ª reunión del Consejo de Administración, el cual tomó nota del mismo<sup>92</sup>.

## **19. Informe del Director General**

### **19.1. Primer informe complementario: Información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT y sobre el seguimiento del párrafo 3 de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019)**<sup>93</sup>

- 57.** En su 337.ª reunión, el Consejo de Administración siguió examinando el estado de la ratificación del Instrumento de Enmienda de la Constitución de la OIT de 1986 (la Enmienda de 1986). El Consejo de Administración solicitó al Director General que prosiguiera con los

<sup>87</sup> GB.336/INS/4/1, GB.336/INS/4/2, GB.337/INS/10, GB.340/INS/16, GB.340/INS/16 (Add. 1), GB.341/INS/12/1, GB.341/INS/12/2 y GB.341/INS/12/1 (Add. 1).

<sup>88</sup> GB.336/PV, párrs. 54 y 55, GB.337/PV, párr. 390, GB.340/PV, párr. 315 y GB.341/INS/PV.

<sup>89</sup> GB.336/INS/4/2 y GB.341/INS/12/2.

<sup>90</sup> GB.340/PV, párr. 316, y GB.341/INS/PV.

<sup>91</sup> GB.337/INS/11.

<sup>92</sup> GB.337/INS/PV, párr. 397.

<sup>93</sup> GB.340/INS/18/1.

esfuerzos para promover la ratificación de la Enmienda de 1986, y que le informase en sus futuras reuniones de los resultados obtenidos en este sentido. A fin de dar seguimiento a la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, el Consejo de Administración también decidió constituir «un grupo de trabajo tripartito que sirviese de plataforma para un diálogo focalizado y para formular propuestas sobre una participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, conforme al espíritu de la Declaración del Centenario». El Consejo de Administración invitó al Director General a que presentara propuestas sobre la composición y el mandato de dicho grupo de trabajo <sup>94</sup>.

## 19.2. Informe de la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo (Ginebra, 12-15 de febrero de 2019) <sup>95</sup>

58. En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó el informe y las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre el diálogo social transfronterizo celebrada en Ginebra del 12 al 15 de febrero de 2019. Las conclusiones, que la Reunión adoptó por unanimidad, incluyeron una serie de recomendaciones de los expertos dirigidas a aumentar la contribución del diálogo social transfronterizo a la promoción del trabajo decente en un mundo del trabajo cada vez más interconectado. En las conclusiones también se impartían orientaciones sobre las medidas de seguimiento que habría de tomar la OIT. El Consejo de Administración aprobó las conclusiones de la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo y autorizó al Director General a que las publicara y difundiera ampliamente. Además, el Consejo de Administración pidió al Director General que tomara en consideración las medidas recomendadas en las conclusiones al diseñar y ejecutar los futuros programas y presupuestos de la OIT <sup>96</sup>.

## 19.3. Informe de la Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro <sup>97</sup>

59. En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración tuvo ante sí un documento en el que se informaba acerca de la Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, celebrada en Ginebra del 25 al 28 de febrero de 2020 <sup>98</sup>. En la Reunión no se adoptaron conclusiones. Por consiguiente, la Oficina solicitó al Consejo de Administración que le diera orientaciones en cuanto al camino a seguir, sobre la base de su examen de dicho documento.
60. El Consejo de Administración reconoció que la pandemia de COVID-19 había puesto de relieve tanto las dificultades como las oportunidades que pueden plantearse con relación al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Por ello, era importante que la OIT, aprovechando la legitimidad única que le da su estructura tripartita, desempeñara un papel central tanto en la búsqueda de una coherencia mundial de las políticas como en el apoyo técnico necesario para promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. El Consejo de Administración tenía en cuenta la necesidad de continuar la labor de la OIT en el marco del programa de acción sobre el trabajo decente en las cadenas

<sup>94</sup> El Consejo de Administración recibió información adicional sobre la cuestión en el documento [GB.341/INS/INF/6 \(Rev.1\)](#), presentado únicamente para información.

<sup>95</sup> [GB.337/INS/12/2](#).

<sup>96</sup> [GB.337/INS/PV](#), párr. 469.

<sup>97</sup> [GB.341/INS/13/2](#).

<sup>98</sup> OIT: *La consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro* (TMDWSC/2020).

mundiales de suministro, que incluía el enfoque de Una OIT, y la conveniencia de contar con una estrategia coherente para conducir la acción de la OIT en este campo. Asimismo, el Consejo de Administración reconocía la importancia de implementar las conclusiones del debate sobre las cadenas mundiales de suministro que tuvo lugar en la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

61. En la perspectiva de lograr la aplicación de la Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016, y del programa de acción de la OIT sobre el trabajo decente en dichas cadenas, el Consejo de Administración decidió adoptar un proceso estructurado en dos fases.
62. En primer lugar, la Oficina realizará un examen exhaustivo para determinar con claridad si hay lagunas en el actual corpus de medidas normativas y no normativas, lo que incluye los medios de aplicación y otras medidas. Dicho examen, que deberá completarse para noviembre de 2021, será objeto de un análisis que llevará a cabo un grupo de trabajo tripartito establecido por el Consejo de Administración. En segundo lugar, este grupo de trabajo deberá seguir desarrollando, con el apoyo de la Oficina, los elementos fundamentales de una estrategia integral para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro. El informe del grupo de trabajo será discutido por el Consejo de Administración en su 344.ª reunión (marzo de 2022) <sup>99</sup>.

#### 19.4. Examen de mitad de periodo de la aplicación de la Declaración de Bali adoptada en la 16.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Bali, 6-9 de diciembre de 2016)

63. En su 337.ª reunión, el Consejo de Administración examinó el informe de mitad de periodo de la aplicación de la Declaración de Bali, que fue adoptada el 9 de diciembre de 2016 en la 16.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico. La región de Asia y el Pacífico seguía enfrentándose a varios retos, como la rápida transformación de los mercados de trabajo; las persistentes desigualdades de género; las dificultades para el diálogo social; las crecientes desigualdades entre los países y dentro de ellos, y la gran vulnerabilidad ante las repercusiones del cambio climático. Por consiguiente, las prioridades en el marco de la Declaración de Bali eran cada vez más pertinentes <sup>100</sup>.
64. En el informe se señalaban las diez esferas de actuación de la OIT orientadas a respaldar la aplicación de la Declaración de Bali, a saber:
  - a) Elaboración de un plan de aplicación que sirva de apoyo a los mandantes para dar efecto a la Declaración de Bali; dicho plan se revisará cada dos años y se someterá a los mandantes y al Consejo de Administración.
  - b) PTDP diseñados y aplicados en consulta con los interlocutores sociales. Los PTDP deberían ponerse en práctica y actualizarse periódicamente, en consonancia con la Declaración de Bali, con las necesidades de los mandantes y con los progresos alcanzados en la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
  - c) Inicio de una campaña para promover la ratificación y la aplicación de las normas fundamentales del trabajo.

<sup>99</sup> GB.341/INS/PV.

<sup>100</sup> Declaración de Bali.

- d) Desarrollo de la capacidad de los mandantes para contribuir eficazmente al trabajo decente en aras de un desarrollo sostenible e inclusivo mediante la mejora del diálogo social y la negociación colectiva.
  - e) Promoción de investigaciones basadas en datos empíricos para desarrollar mejores políticas de trabajo y empleo, en particular en las cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo.
  - f) Mejora de la recopilación de datos y de la presentación de informes sobre el estado del mundo del trabajo, prestando especial atención a las relaciones de trabajo y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
  - g) Prestación de asesoramiento técnico para fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, en consulta con los Estados Miembros y los interlocutores sociales.
  - h) Prestación de asistencia programática para promover un entorno propicio al desarrollo y la creación de empresas sostenibles.
  - i) Fortalecimiento de los programas de desarrollo de la capacidad para las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
  - j) Promoción de una coherencia global entre las políticas económicas y sociales y una mayor colaboración en el marco del sistema de las Naciones Unidas y con las organizaciones regionales y las instituciones financieras internacionales.
65. El Consejo de Administración tomó nota del informe y solicitó a la Oficina que siguiera aplicando la Declaración teniendo en cuenta la orientación facilitada durante la discusión <sup>101</sup>.

### 19.5. La respuesta de la Oficina Internacional del Trabajo a la pandemia de COVID-19 <sup>102</sup>

66. En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración debatió acerca de la respuesta de la Oficina Internacional del Trabajo a la pandemia de COVID-19 y adoptó decisiones al respecto. En el documento presentado al Consejo de Administración se resumían las medidas de apoyo que la Oficina había proporcionado a los mandantes para mitigar el impacto socioeconómico de la pandemia y se describía la forma en que se habían utilizado los recursos humanos y financieros para atender las solicitudes de apoyo. Asimismo, el documento describía las herramientas de política y los productos de difusión de conocimiento, así como las medidas de apoyo a nivel de los países, que se habían desarrollado en relación con los cuatro pilares del marco de políticas de la OIT para mitigar el impacto socioeconómico de la pandemia de COVID-19. Por otra parte, exponía las repercusiones y respuestas sectoriales en el ámbito de estos cuatro pilares. Además, contenía un breve recuento de las disposiciones institucionales y prácticas que la Oficina tuvo que idear para asegurar la continuidad de las operaciones de su estructura de gobernanza durante la crisis.
67. El Consejo de Administración tomó nota de la información contenida en el citado documento y pidió al Director General que tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas al dirigir las actividades y respuestas de la Oficina ante la crisis actual

---

<sup>101</sup> GB.337/INS/PV, párr. 513.

<sup>102</sup> GB.340/INS/18/6.



provocada por la COVID-19. El Consejo de Administración también invitó al Director General a que le facilitara detalles adicionales sobre las repercusiones de la COVID-19 en la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 en su 341.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2021) <sup>103</sup>.

## 19.6. Nombramiento de una Directora General Adjunta y de una Subdirectora General <sup>104</sup>

68. En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración tomó nota de que el Director General, tras haber consultado debidamente a la Mesa del Consejo de Administración, había nombrado a la Sra. Martha Newton Directora General Adjunta de Políticas, con efecto a partir del 1.º de septiembre de 2020, y a la Sra. Chihoko Asada-Miyakawa, Directora Regional de la Oficina de la OIT para Asia y el Pacífico con el grado de Subdirectora General, con efecto a partir del 1.º de agosto de 2020 <sup>105</sup>.

## 19.7. Seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración <sup>106</sup>

69. Conforme a lo solicitado por el Consejo de Administración en su 310.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2011), el Director General presentó su informe anual al Consejo de Administración, en su 340.<sup>a</sup> reunión, que incluía una visión de conjunto de las medidas que la Oficina había adoptado o previsto para dar efecto a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en sus reuniones durante los dos años anteriores. El Consejo de Administración, por correspondencia, solicitó a la Oficina que elaborase, para su 343.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2021), un informe complementario sobre el seguimiento de las decisiones adoptadas desde noviembre de 2019 <sup>107</sup>.

## 20. Composición, orden del día y programa de órganos permanentes y reuniones <sup>108</sup>

70. En cada una de las tres reuniones celebradas desde junio de 2019, el Consejo de Administración adoptó una serie de decisiones relativas al programa, la composición y el orden del día de diversas reuniones, incluidas las fechas de la 17.<sup>a</sup> Reunión Regional de Asia y el Pacífico <sup>109</sup> y el nombramiento de la juez Sandile Ngcobo (Sudáfrica) como nuevo miembro de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) <sup>110</sup>.
71. De la misma manera, en sus 340.<sup>a</sup> y 341.<sup>a</sup> reuniones, el Consejo de Administración adoptó, por correspondencia, una serie de decisiones sobre la composición y el orden del día de diversas reuniones previstas para 2021 y 2022. Se incluían el nombramiento del doctor Bakuza (República Unida de Tanzania) y el doctor Howe (Montserrat - Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte) como nuevos miembros del Comité Mixto OIT/UNESCO

<sup>103</sup> GB.340/PV, párr. 399.

<sup>104</sup> GB.340/INS/18/7.

<sup>105</sup> GB.340/PV, párr. 404.

<sup>106</sup> GB.340/INS/18/3.

<sup>107</sup> GB.340/PV, párr. 352.

<sup>108</sup> GB.340/INS/21, GB.340/INS/21 (Add. 1) y GB.341/INS/16 (Rev. 1).

<sup>109</sup> GB.338/PV (Rev. 6), párr. 26 (adoptada mediante delegación de autoridad, ya que la 338.<sup>a</sup> reunión no se celebró).

<sup>110</sup> GB.338/PV (Rev. 6), párr. 354 (adoptada por correspondencia, ya que la 338.<sup>a</sup> reunión no se celebró).

de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), y la renovación del mandato de tres miembros del mismo comité, a saber la Sra. Chisholm (Sudáfrica), la profesora Vaillant (Uruguay) y la profesora Vavrus (Estados Unidos de América).

72. El Consejo de Administración también aprobó el programa de reuniones provisional para el resto del año 2021 y para 2022, sujeto a revisión periódica en función de la evolución de la pandemia de COVID-19 y previa consulta con los mandantes tripartitos <sup>111</sup>.

## 21. Calendario de medidas que han de adoptarse para la elección del Director General <sup>112</sup>

73. En su 341.ª reunión, el Consejo de Administración examinó una propuesta de calendario de medidas que habían de adoptarse para la elección del próximo Director General, cuyo mandato debería iniciarse el 1.º de octubre de 2022. Tras discutir esta propuesta, el Consejo de Administración aprobó una serie de fechas y etapas requeridas para este proceso y solicitó a la Oficina que preparase para su 342.ª reunión (junio de 2021) diversas opciones que prevean oportunidades adicionales de intercambio con las personas candidatas antes de las audiencias regulares en sesión privada <sup>113</sup>.

## 22. Resolución sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y la pandemia de COVID-19

74. En su 340.ª reunión, el Consejo de Administración adoptó una Resolución sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y la pandemia de COVID-19 <sup>114</sup>. El Consejo de Administración expresó su profunda preocupación por los importantes retos que enfrentaba la industria del transporte marítimo mundial para hacer los cambios de tripulación y repatriar a la gente de mar como resultado de las medidas adoptadas para contener la pandemia de COVID-19, y por el impacto adverso de estos retos sobre los derechos de la gente de mar, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por consiguiente, el Consejo de Administración instó a todos los Miembros a que adoptaran una serie de medidas para asegurar la protección de la gente de mar. Asimismo, pidió a la OIT que, en cooperación con otras organizaciones de las Naciones Unidas y otras partes interesadas, siguiera apoyando a los Miembros en la aplicación de las medidas destinadas a garantizar la integridad de las cadenas mundiales de suministro, así como condiciones de trabajo y de vida decentes para la gente de mar. La Oficina presentó un documento para información en la 341.ª reunión del Consejo de Administración <sup>115</sup>, en el que informaba sobre las medidas coordinadas aplicadas por las organizaciones de las Naciones Unidas y los interlocutores sociales para dar seguimiento a la mencionada resolución.

<sup>111</sup> GB.340/PV, párr. 416 y GB.341/INS/PV.

<sup>112</sup> GB.341/INS/15.

<sup>113</sup> GB.341/INS/PV.

<sup>114</sup> OIT: [Resolución sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y la pandemia de COVID-19](#), Consejo de Administración, 340.ª reunión, formato virtual, octubre-noviembre de 2020.

<sup>115</sup> GB.341/INS/INF/7.

## ► II. Sección de Formulación de Políticas

---

### A. Segmento de Empleo y Protección Social

#### 1. Respuesta de la OIT al VIH y al sida: acelerar los progresos de aquí a 2030 <sup>116</sup>

75. En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó el documento titulado «Respuesta de la OIT al VIH y al sida: acelerar los progresos de aquí a 2030». En ese documento, se invitó al Consejo de Administración a que proporcionara orientaciones sobre la propuesta de estrategia de la OIT con el fin de adaptar la respuesta del mundo del trabajo al VIH y al sida en un entorno cambiante, y a que refrendara dicha estrategia. El Consejo de Administración refrendó la propuesta, en particular la atención especial que se prestaba en ella a los trabajadores jóvenes, a los trabajadores que corren un mayor riesgo de exposición al VIH y a los trabajadores que corren el riesgo de sufrir violencia y acoso, algo muy pertinente para los ámbitos de especialización de la OIT. También se consideraron muy positivos el enfoque multisectorial de la estrategia y el énfasis de esta en la prevención y el tratamiento de la coinfección por el VIH y la tuberculosis. Debería fortalecerse la creación de capacidad en beneficio de los mandantes de la OIT, ya que el tripartismo podría contribuir considerablemente a que la respuesta al VIH en el mundo del trabajo sea más eficiente.
76. De conformidad con el enfoque basado en los derechos expuesto en la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), la estrategia también debería ayudar a promover y proteger los derechos de los trabajadores, la igualdad de género, la tolerancia de la diversidad en el lugar de trabajo y la no discriminación. Los proyectos de ejecución transversales que abarcaban esos ámbitos de trabajo, así como los resultados de los estudios de investigación sobre el estigma y la discriminación relacionados con el VIH en el empleo, ayudarían a garantizar el pleno goce de los derechos humanos por las personas que viven con el VIH.
77. El Consejo de Administración formuló asimismo recomendaciones adicionales, entre otras, la necesidad de:
- hacer frente al aumento de la carga que supone la epidemia para las mujeres y los niños y que les obliga a realizar tareas de cuidado en el hogar;
  - velar por que las personas que viven con el VIH tengan un acceso continuo al tratamiento antirretroviral, de manera que puedan llevar una vida laboral normal;
  - mejorar el acceso al empleo de las personas que viven con el VIH a través del empoderamiento económico, el desarrollo de competencias profesionales y los servicios relacionados con la actividad económica;
  - usar el diálogo social y la intervención de los mandantes tripartitos de la OIT para que la respuesta al VIH sea completa y eficaz;

---

<sup>116</sup> GB.337/POL/1.

- abordar el VIH en la transición a la economía formal;
  - añadir una mención de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
  - movilizar financiación sostenible dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas para la aplicación de la estrategia actualizada, y
  - revisar periódicamente la aplicación de la estrategia y evaluar si se necesitan ajustes adicionales.
- 78.** El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración la estrategia de acción de la OIT relativa al VIH y el sida en el mundo del trabajo, y las orientaciones formuladas durante su discusión, en la puesta en práctica del Programa y Presupuesto para 2020-2021, en la elaboración del próximo marco estratégico y las futuras propuestas de Programa y Presupuesto, y en la consignación de recursos extrapresupuestarios <sup>117</sup>.

## **2. El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos** <sup>118</sup>

- 79.** El Consejo de Administración examinó y adoptó un proyecto de decisión sobre el papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos. Los miembros del Consejo de Administración tomaron nota de los avances de política señalados por la Oficina con relación al cambio climático, el trabajo decente y una transición justa para todos, así como sobre el apoyo que la Oficina ha brindado a los mandantes de la OIT. El Consejo de Administración puso de relieve los progresos logrados en la investigación que han permitido mejorar la comprensión de los efectos del cambio climático en el mundo del trabajo, e invitó a la Oficina a seguir promoviendo la discusión, la investigación, el conocimiento y la comprensión de este proceso, centrándose en todos los sectores pertinentes. El Consejo de Administración examinó la aplicación de las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, e invitó a la Oficina a centrarse en ayudar a los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, en particular a través de la iniciativa Acción Climática para el Empleo. El Consejo de Administración alentó la colaboración con las instituciones internacionales pertinentes que se ocupan del cambio climático y las principales cuestiones medioambientales conexas. Por último, el Consejo de Administración examinó los esfuerzos desplegados por la OIT para reducir su huella de carbono, y alentó a la Oficina a lograr la neutralidad en emisiones de carbono en la OIT, de conformidad con la meta establecida por las Naciones Unidas de alcanzar la neutralidad en emisiones de carbono en 2020 <sup>119</sup>.

---

<sup>117</sup> GB.337/POL/PV, párr. 26.

<sup>118</sup> GB.340/POL/1.

<sup>119</sup> GB.340/PV, párr. 499.

### **3. Renovación del compromiso con el empleo juvenil mediante la aprobación de un plan de acción de seguimiento sobre el empleo juvenil para el periodo 2020-2030** <sup>120</sup>

- 80.** El examen de este punto fue diferido de la 338.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2020) a la 340.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2020) del Consejo de Administración. El documento <sup>121</sup> fue actualizado a fin de reflejar el impacto de la COVID-19.
- 81.** En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración aprobó un nuevo plan de acción de seguimiento sobre el empleo de los jóvenes para el periodo 2020-2030, que actualiza el plan de seguimiento <sup>122</sup> establecido para aplicar la resolución adoptada por la OIT en 2012 <sup>123</sup>. El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que empezara a ejecutar el plan utilizando los recursos existentes y pidió al Director General que tomara plenamente en consideración la estrategia y los elementos operativos propuestos, apoyándose en las cinco esferas de política definidas en la resolución de 2012, el enfoque de la Declaración del Centenario centrado en las personas y las respuestas a la COVID-19 <sup>124</sup>. Los avances en la aplicación del plan de trabajo decenal, armonizado con la Agenda 2030, serán comunicados al Consejo de Administración cada dos años. Sus elementos operativos incluyen el establecimiento de un grupo interdepartamental de acción sobre el empleo de los jóvenes, iniciado a principios de 2021, el cual está integrado por especialistas de la OIT en la sede y el terreno. Este grupo de acción, que se reúne periódicamente, basará sus actividades en planes de trabajo semestrales articulados con el plan de acción de seguimiento decenal, con el fin de potenciar e intensificar la labor de la OIT en materia de empleo juvenil, facilitar la adopción de un enfoque integrado de la OIT para el empleo de los jóvenes y aprovechar el trabajo de todos los departamentos técnicos y el campo en este proceso.

### **4. Seguimiento de la estrategia de los derechos de los pueblos indígenas para un desarrollo incluyente y sostenible, incluida la aplicación del plan estratégico para colaborar con las entidades del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales pertinentes en cuestiones relativas al Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)** <sup>125</sup>

- 82.** En su 325.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2015), el Consejo de Administración aprobó una estrategia orientada a fortalecer la acción de la OIT relacionada con los pueblos indígenas y tribales. Dicha estrategia hace hincapié en la importancia de la promoción de los derechos de los pueblos indígenas y tribales como parte integrante del desarrollo incluyente y sostenible, y, con tal fin, promueve la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) <sup>126</sup>.

<sup>120</sup> GB.340/POL/2.

<sup>121</sup> GB.338/POL/2.

<sup>122</sup> GB.316/INS/5/2.

<sup>123</sup> OIT: *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*.

<sup>124</sup> GB.340/PV, párr. 550.

<sup>125</sup> GB.341/POL/1 (Rev. 1).

<sup>126</sup> GB.325/POL/2.

- 83.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó la estrategia, en consonancia con el llamamiento formulado en la Declaración del Centenario de abordar el futuro del trabajo adoptando un enfoque centrado en las personas. El Consejo de Administración tomó en cuenta el grado en que la pandemia de COVID-19 y sus impactos socioeconómicos habían afectado particularmente a los pueblos indígenas y tribales. Dicho examen confirmó la continua necesidad de que la OIT actúe para apoyar la creación de instituciones que fomenten la participación y consulta de los pueblos indígenas y tribales, así como para promover su acceso al empleo productivo, al trabajo decente y a la protección social. El Consejo de Administración brindó a la Oficina orientaciones sobre el camino a seguir en la aplicación de la estrategia de acción relativa a los pueblos indígenas y tribales, y solicitó al Director General que tuviera en cuenta esta estrategia y las orientaciones aportadas en el debate al poner en ejecución el Programa y Presupuesto y disponer la asignación de recursos extrapresupuestarios <sup>127</sup>.

## 5. El trabajo decente y la productividad <sup>128</sup>

- 84.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración debatió acerca de los principales factores que impulsan el aumento de la productividad y las repercusiones de este en el trabajo decente, la creación de empleo y el desarrollo de empresas sostenibles. En el documento presentado al Consejo de Administración se hacía un balance de las tendencias y experiencias recientes en materia de aumento de la productividad y promoción del trabajo decente para avanzar hacia una transición justa. También se indicaba que las cuestiones relativas al trabajo decente y la productividad influían sobre los resultados en materia de políticas, con inclusión de los que se relacionaban con las actividades de los empleadores, la economía rural, la promoción de empresas sostenibles, la transición a la formalidad y la cobertura y adecuación de la protección social. El Consejo de Administración reconoció que la productividad era un ámbito de trabajo importante que revestía interés para la OIT, incluido el modelo de ecosistema de productividad basado en un enfoque integrado y holístico para el desarrollo de las actividades futuras. El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que, al ejecutar el Programa de la OIT y efectuar el seguimiento de la Declaración del Centenario, tuviera en cuenta las orientaciones aportadas durante la discusión sobre el trabajo decente y la productividad <sup>129</sup>.

## B. Segmento de Diálogo Social

### 6. Reuniones sectoriales celebradas en 2019 y actividades sectoriales propuestas para 2020 <sup>130</sup>

- 85.** En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó los resultados de las reuniones sectoriales celebradas en la primera mitad de 2019. Entre esos resultados figuraban varias conclusiones sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar <sup>131</sup>, conclusiones sobre la promoción del

<sup>127</sup> GB.341/POL/PV.

<sup>128</sup> GB.341/POL/2.

<sup>129</sup> GB.341/POL/PV.

<sup>130</sup> GB.337/POL/2.

<sup>131</sup> Conclusiones sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar.

trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura <sup>132</sup>, y puntos de consenso sobre el trabajo decente en la gestión de los desechos eléctricos y electrónicos <sup>133</sup>. El Consejo de Administración tomó nota asimismo de que la Organización Marítima Internacional había autorizado la convocación de la Reunión conjunta OIT-OMI para elaborar directrices conjuntas de la OIT-OMI sobre la realización de los exámenes médicos de los pescadores en 2021 <sup>134</sup>. Después de adoptar un programa de reuniones sectoriales mundiales para 2020-2021 en su 335.ª reunión (marzo de 2019), el Consejo de Administración aprobó, en su 337.ª reunión, la composición, la duración y las fechas de las reuniones sectoriales tripartitas previstas para 2020.

## 7. Reuniones sectoriales celebradas en 2020 y actividades sectoriales propuestas

- 86.** En su 340.ª reunión, el Consejo de Administración discutió y tomó decisiones acerca del seguimiento de una reunión sectorial y sobre las reuniones que se preveía celebrar en el bienio 2020-2021, así como sobre la selección del tema para una posible reunión adicional en el marco del programa de reuniones sectoriales para 2020-2021.
- 87.** El Consejo de Administración aprobó la publicación de los puntos de consenso sobre el trabajo decente en el mundo del deporte <sup>135</sup>, y también decidió que, en caso de que se acordara incluir una reunión adicional en el programa de reuniones sectoriales mundiales para el bienio 2020-2021, se utilizaran los fondos reservados para una reunión técnica o una reunión de expertos que examine el tema de la protección de los denunciantes de irregularidades (o la independencia y protección en el servicio público (lucha contra la corrupción)) o bien otro tema sectorial. Asimismo, el Consejo de Administración tomó nota del apoyo que la Oficina ha brindado para ayudar a los mandantes tripartitos a resistir el impacto de la pandemia de COVID-19, y solicitó al Director General que siguiera prestando apoyo a los sectores para hacer frente a la pandemia y reconstruir mejor <sup>136</sup>.

## 8. Reuniones sectoriales previstas en 2021 y actividades sectoriales propuestas para 2022-2023 <sup>137</sup>

- 88.** Tras aprobar el programa de reuniones sectoriales para 2020-2021 en su 335.ª reunión <sup>138</sup>, el Consejo de Administración, en su 341.ª reunión, debatió y adoptó decisiones sobre las disposiciones relativas a la celebración de las reuniones previstas en 2021. Al respecto, aprobó por correspondencia las fechas, el título oficial y la composición de las reuniones sectoriales mundiales previstas para 2021. En cuanto a la elección de presidentes para las demás reuniones del bienio 2020-2021, el Consejo de Administración decidió, con respecto a la reunión técnica sobre educación, solicitar a la Oficina que elija como presidente a una persona independiente con conocimientos técnicos sobre las cuestiones tratadas en el

<sup>132</sup> Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura.

<sup>133</sup> Puntos de consenso del Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en la gestión de los desechos eléctricos y electrónicos (Ginebra, 9-11 de abril de 2019).

<sup>134</sup> GB.337/POL/PV, párr. 41.

<sup>135</sup> GDFWS/2020/7.

<sup>136</sup> GB.340/PV, párr. 554.

<sup>137</sup> GB.341/POL/3 (Rev. 1).

<sup>138</sup> GB.335/PV, párr. 725

orden del día y que lo notifique debidamente a la reunión, y, con respecto a las reuniones sobre servicios de transporte urbano y acuicultura, designar a uno de sus miembros como presidente. Asimismo, el Consejo de Administración autorizó la publicación de las versiones actualizadas de las Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, y las Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada <sup>139</sup>. Por último, el Consejo de Administración aprobó el programa de reuniones sectoriales mundiales y otras actividades sectoriales para el bienio 2022-2023 <sup>140</sup>.

## C. Segmento de Empresas Multinacionales

### 9. Actividades de promoción relacionadas con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y avances conexos registrados fuera de la OIT <sup>141</sup>

89. En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó las actividades de promoción relacionadas con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) y los avances conexos registrados fuera de la OIT. Esas actividades promocionales comprendieron:

- actividades de sensibilización y creación de capacidad a nivel internacional, regional y nacional;
- el seguimiento regional en las Américas relacionado con la 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana (Ciudad de Panamá, 2018) y los preparativos de la 14.<sup>a</sup> Reunión Regional Africana (Abiyán, 2019);
- la promoción a escala de los países y la promoción por puntos focales nacionales designados sobre una base tripartita, que se habían establecido en seis Estados Miembros de la OIT;
- la asistencia a nivel de los países y la cooperación para el desarrollo, incluidos proyectos regionales en Asia (Cadenas de Suministro Responsables en Asia) y las Américas (Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe) que se ejecutaban conjuntamente con otras organizaciones internacionales como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos;
- las actividades del Servicio de asistencia de la OIT para empresas, que comprendían tanto el servicio de asistencia confidencial como su completo sitio web, y
- las cuatro peticiones conjuntas de empresas y sindicatos que había recibido la Oficina para que facilitara el diálogo entre unas y otros en el seno de la OIT.

<sup>139</sup> OIT: *Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006*, en su versión enmendada, segunda edición revisada, 2021, y *Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006*, en su versión enmendada, segunda edición revisada, 2021.

<sup>140</sup> GB.341/POL/PV, párr. 72.

<sup>141</sup> GB.337/POL/3 y GB.341/POL/5.



- 90.** El Consejo de Administración también examinó los avances relacionados con la conducta empresarial responsable y la inversión sostenible, así como la colaboración de la OIT con organizaciones internacionales pertinentes en esa esfera como, por ejemplo, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, la Asociación Mundial de Organismos de Promoción de las Inversiones y el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Tokio. Además, se señaló el aumento de la visibilidad de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, observada, entre otras cosas, en el mayor número de referencias al instrumento en muchos documentos de política de otras organizaciones y Estados Miembros.
- 91.** El Consejo de Administración invitó al Director General a que tuviera en cuenta sus orientaciones para impulsar el reconocimiento y la implementación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, así como para ayudar a los Estados Miembros, los interlocutores sociales y las empresas a implementar dicho instrumento <sup>142</sup>.
- 92.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración tuvo ante sí un documento de la Oficina en el que se actualizaba la información sobre las actividades llevadas a cabo para promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales <sup>143</sup> en el contexto de la pandemia de COVID-19, así como sobre la asistencia técnica y el apoyo prestados a ese respecto. En el documento de la Oficina también se ponían de relieve algunas iniciativas en el ámbito de la conducta empresarial responsable emprendidas por otras organizaciones internacionales, y la colaboración de la OIT con estas organizaciones.
- 93.** El Consejo de Administración expresó su firme compromiso de seguir promoviendo la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Asimismo, acogió favorablemente el aumento de las actividades de desarrollo de capacidades, y destacó los resultados positivos del procedimiento de facilitación del diálogo entre las empresas y los sindicatos, así como el número de Estados Miembros que han designado puntos focales nacionales para la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. El Consejo de Administración se felicitó del incremento de la colaboración con otras organizaciones internacionales y alentó a la Oficina a seguir intensificando esta cooperación. El Consejo de Administración aportó algunas orientaciones para avanzar por esta vía, como la propuesta de organizar un foro sobre las empresas y el trabajo decente con el fin de facilitar el intercambio de experiencias, y la formalización de una mayor colaboración con otras organizaciones internacionales por conducto de una alianza sobre empresas y trabajo decente que tenga por objetivo maximizar las sinergias en los niveles mundial y nacional.
- 94.** El Consejo de Administración pidió al Director General que tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas cuando estudiase las opciones para seguir reforzando la visibilidad de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y su aplicación por los Estados Miembros de la OIT, las organizaciones regionales e internacionales y las empresas, y que proporcionara información actualizada sobre estas actividades de promoción en una futura reunión del Consejo de Administración <sup>144</sup>.

<sup>142</sup> GB.337/POL/PV, párr. 72.

<sup>143</sup> OIT: *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, quinta edición, 2017.

<sup>144</sup> GB.341/POL/PV, párr. 130.

## D. Segmento de Cooperación para el Desarrollo

### 10. Programa reforzado de cooperación para el desarrollo destinado a los territorios árabes ocupados <sup>145</sup>

95. En octubre de 2018, se informó al Consejo de Administración de los progresos alcanzados durante el periodo examinado y de las intervenciones planificadas por la OIT en el marco del programa de cooperación para el desarrollo en los territorios árabes ocupados. La Oficina informó de que se habían producido avances en tres áreas prioritarias:
- a) la mejora del acceso de las mujeres y los hombres palestinos al empleo y a los medios de subsistencia;
  - b) el fortalecimiento de la gobernanza laboral y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a través, entre otras cosas, de mecanismos de diálogo social más eficaces, y
  - c) el desarrollo de un sistema de protección social integral.
96. El Consejo de Administración tomó nota de esos progresos y de la necesidad constante de fomentar la buena gobernanza y las instituciones eficaces con objeto de seguir promoviendo el Programa de Trabajo Decente y la justicia social en los territorios árabes ocupados. Tomó nota asimismo de la necesidad de ampliar, diversificar y fortalecer las alianzas y los recursos destinados a promover el trabajo decente para las mujeres y los hombres palestinos <sup>146</sup>.

### 11. Información actualizada sobre la estrategia integrada, presupuestada y dotada de plazos para abordar los déficits de trabajo decente en el sector del tabaco <sup>147</sup>

97. En su 337.<sup>a</sup> reunión, se presentó al Consejo de Administración información actualizada sobre la estrategia integrada, presupuestada y dotada de plazos para abordar los déficits de trabajo decente en el sector del tabaco y sobre la movilización de los recursos necesarios para aplicar esa estrategia. Previamente, el Consejo de Administración había examinado la cooperación de la OIT con el sector del tabaco en pos del mandato de la Organización en sus 329.<sup>a</sup> (marzo de 2017) <sup>148</sup> y 331.<sup>a</sup> (octubre-noviembre de 2017) <sup>149</sup> reuniones y había analizado el proyecto inicial de la estrategia integrada en sus 332.<sup>a</sup> (marzo de 2018) <sup>150</sup> y 334.<sup>a</sup> (octubre-noviembre de 2018) <sup>151</sup> reuniones.
98. Los mandantes tomaron nota de que la Reunión técnica encargada de fomentar el intercambio de opiniones para seguir desarrollando y aplicando la estrategia integrada para abordar los déficits de trabajo decente en el sector del tabaco (en adelante, la Reunión

<sup>145</sup> GB.337/POL/4.

<sup>146</sup> GB.337/POL/PV, párr. 103.

<sup>147</sup> GB.337/POL/5.

<sup>148</sup> GB.329/POL/6.

<sup>149</sup> GB.331/POL/5.

<sup>150</sup> GB.332/POL/5.

<sup>151</sup> GB.334/POL/5.

técnica) celebrada en Kampala en julio de 2019, así como una serie de consultas a nivel de los países, habían sido fundamentales para seguir desarrollando la estrategia.

99. El Consejo de Administración autorizó al Director General a que publicara la Nota sobre las labores de la Reunión técnica y refrendó la estrategia integrada, presupuestada y dotada de plazos para abordar los déficits de trabajo decente en el sector del tabaco. Además, encargó a la Oficina que aplicara la estrategia, que se financiaría con contribuciones voluntarias procedentes de la ayuda multilateral y bilateral a la cooperación para el desarrollo y/o con recursos de la OIT, a fin de poner en práctica la estrategia integrada en los cuatro países con los que se mantenían alianzas de colaboración público-privadas trabajando en estrecha colaboración con los Gobiernos y los interlocutores sociales, y en consonancia con las decisiones anteriores del Consejo de Administración acerca de esta cuestión <sup>152</sup>.

## 12. Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 <sup>153</sup>

100. En noviembre de 2020, el Consejo de Administración discutió la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025. Dicha estrategia se había elaborado como seguimiento a la resolución adoptada en la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2018) <sup>154</sup> y a la subsiguiente discusión por el Consejo de Administración, en su 334.ª reunión (octubre-noviembre de 2018), de un plan de acción destinado a la preparación de una estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo en el periodo 2020-2025 <sup>155</sup>. La Estrategia seguía las orientaciones del Plan Estratégico de la OIT y ayudaba de forma significativa a que sus programas y presupuestos conexos pudieran alcanzar sus objetivos. De este modo, contribuía a la aplicación de la Declaración del Centenario de la OIT, que ponía de relieve el papel esencial de la cooperación para el desarrollo en el apoyo a los esfuerzos de los Estados Miembros por construir un futuro del trabajo centrado en las personas. En esta estrategia se tenían en cuenta algunas cuestiones clave surgidas en el panorama de la cooperación para el desarrollo, entre las que se incluían el impacto de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo y la aplicación de la reforma de las Naciones Unidas. En la misma se ponían en práctica los principios y la hoja de ruta contenidos en la Resolución de 2018, sobre la base de las cuatro esferas prioritarias identificadas por el Consejo de Administración. Estas cuatro esferas prioritarias eran las siguientes: prestación de servicios a los mandantes; alianzas para la coherencia de las políticas; alianzas para la financiación; y eficiencia, resultados en materia de trabajo decente y transparencia. La estrategia iba a aplicarse en el contexto de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, y trataría de aprovechar las oportunidades ofrecidas por esta reforma. El Consejo de Administración aprobó la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo propuesta para el periodo 2020-2025, y pidió al Director General que tuviera en cuenta sus orientaciones en lo relativo a la aplicación de la Estrategia. Asimismo, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que le presentara, para su discusión y aprobación, un plan de aplicación conexo en su 341.ª reunión (marzo de 2021) y un informe de mitad de periodo sobre la Estrategia y el plan de aplicación, en 2023 <sup>156</sup>.

<sup>152</sup> GB.337/POL/PV, párr. 123.

<sup>153</sup> GB.340/POL/6.

<sup>154</sup> OIT: *Resolución relativa a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, Ginebra, 2018.

<sup>155</sup> GB.334/INS/3/1.

<sup>156</sup> GB.340/PV, párr. 614.

### 13. Información actualizada sobre los preparativos para la V Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil <sup>157</sup>

101. Antes de la 340.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, la Oficina facilitó información actualizada acerca de los preparativos para la celebración de la V Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil. Poco después, el Gobierno de Sudáfrica manifestó su interés en organizar la Conferencia en 2022, habida cuenta de que las restricciones de viaje impuestas por la pandemia de COVID-19 iban a impedir la organización de la reunión presencial en 2021, como se había previsto inicialmente. La Oficina también proporcionó información sobre el riesgo de que la COVID-19 entrañara un retroceso de años con respecto a los avances logrados en la lucha mundial contra el trabajo infantil. Por lo tanto, ha posicionado la Conferencia en el contexto del Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (2021), de las Naciones Unidas <sup>158</sup>, y de la necesidad de impulsar una movilización mundial para acelerar el logro de la meta 8.7 de los ODS, que consiste en poner fin al trabajo infantil en todas sus formas para 2025.
102. El Consejo de Administración declaró que se ha alcanzado la ratificación universal del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que la Oficina ha venido adaptando las actividades correspondientes al Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso con el fin de tomar en cuenta las dificultades planteadas por la pandemia de COVID-19, y que es necesario cumplir las promesas contraídas en la IV Conferencia Mundial celebrada en Buenos Aires. El Consejo de Administración también hizo hincapié en el papel fundamental que incumbe a la OIT y sus mandantes tripartitos en la organización conjunta de la V Conferencia Mundial con el país anfitrión.
103. El Consejo de Administración, luego de llevar a cabo una votación por correspondencia y sobre la base de una decisión de consenso, pidió a la Oficina que mantuviera consultas con el Gobierno de Sudáfrica, organizara una consulta tripartita en Ginebra antes de la 341.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración e informara al Consejo de Administración sobre los avances de esas consultas en su 341.<sup>a</sup> reunión <sup>159</sup>.

---

<sup>157</sup> GB.340/POL/7 (Rev. 1).

<sup>158</sup> A/RES/73/327.

<sup>159</sup> GB.340/PV, párr. 618.

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

---

### A. Segmento de Cuestiones Jurídicas

#### 1. Examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia: proyecto de texto refundido <sup>160</sup>

- 104.** El Consejo de Administración pudo finalizar su labor sobre el examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia que inició en noviembre de 2017. Mediante delegación de autoridad, el Consejo de Administración tomó nota del último informe de situación de una serie de cuatro informes de situación sobre las consultas celebradas entre reuniones acerca de esta cuestión, y pidió a la Oficina que organizara por lo menos dos rondas de consultas tripartitas lo antes posible y preparara un proyecto de texto refundido de enmiendas para que las examinara en una futura reunión <sup>161</sup>. Las dos rondas de consultas, que se celebraron entre junio de 2020 y febrero de 2021, permitieron que la Oficina presentara un texto refundido del Reglamento enmendado de la Conferencia en la 341.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2021) <sup>162</sup>. El Consejo de Administración decidió, por correspondencia, transmitir a la Conferencia el texto refundido para su adopción en su 109.<sup>a</sup> reunión (2021) <sup>163</sup>.

### B. Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

#### 2. Quinta reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Ginebra, 23-27 de septiembre de 2019) <sup>164</sup>

- 105.** En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración aprobó las recomendaciones de la quinta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) <sup>165</sup>. El Consejo de Administración tomó nota de la labor realizada por la Oficina como seguimiento de las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN en sus reuniones precedentes y pidió a la Oficina que continuara con esa labor según lo previsto, dándole carácter de prioridad institucional.
- 106.** A la luz del examen llevado a cabo por el GTT del MEN de los ocho instrumentos relativos a la política de empleo, el Consejo de Administración decidió que esos instrumentos deberían clasificarse conforme a las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN. En ese sentido, el Consejo de Administración pidió a la OIT y a sus mandantes que adoptaran medidas concertadas a fin de dar seguimiento a todas sus recomendaciones, tal como las

---

<sup>160</sup> GB.341/LILS/1.

<sup>161</sup> [Minutes \(Rev. 6\)](#), párr. 39.

<sup>162</sup> GB.341/LILS/1.

<sup>163</sup> [GB.341/LILS/PV](#).

<sup>164</sup> [GB.337/LILS/1](#).

<sup>165</sup> [GB.337/LILS/PV](#), párr. 35.

ha organizado el GTT del MEN en paquetes de medidas de seguimiento adaptadas, prácticas y con plazos definidos. El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que comenzara a elaborar herramientas y a compilar buenas prácticas en relación con los servicios públicos de empleo e iniciara sus actividades de orientación en materia de creación de empleo y trabajo decente en las pymes sostenibles. También tomó nota de las recomendaciones del GTT del MEN acerca de la derogación y el retiro de una serie de instrumentos, con respecto a los cuales decidió inscribir varios puntos en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.

- 107.** Para dar seguimiento a sus decisiones anteriores, el Consejo de Administración solicitó asimismo a la Oficina que empezara a preparar propuestas para establecer posibles puntos normativos relativos a los riesgos biológicos, la ergonomía y la manipulación manual, los riesgos químicos, y la protección de la maquinaria para su examen en su 338.<sup>a</sup> reunión, a fin de inscribirlos en el orden del día de la Conferencia a la mayor brevedad posible y con carácter de prioridad institucional. En ese sentido, solicitó a la Oficina que se guiase por las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN respecto del enfoque de la integración temática y del proceso de elaboración de normas.
- 108.** En relación con la preparación de las futuras reuniones del GTT del MEN, el Consejo de Administración decidió que dicho grupo examinaría diez instrumentos relativos a las prestaciones de desempleo, a normas de alcance general y a la asistencia médica y la enfermedad, en su sexta reunión, que se celebraría del 14 al 18 de septiembre de 2020.

### **3. Segunda evaluación del funcionamiento del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas** <sup>166</sup>

- 109.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración emprendió una segunda evaluación del funcionamiento del GTT del MEN. Tomando nota de la información que se le proporcionó, el Consejo de Administración expresó su agradecimiento al GTT del MEN por la labor permanente que realiza para asegurar un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo, y reiteró la importancia del GTT del MEN y, por consiguiente, insistió en la necesidad de que los Estados Miembros, los interlocutores sociales así como la Oficina dieran curso a sus recomendaciones, tal como fueron adoptadas por el Consejo de Administración. Una nueva evaluación se realizará a más tardar en marzo de 2022 <sup>167</sup>.

### **4. Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2021** <sup>168</sup>

- 110.** En su 337.<sup>a</sup> reunión, se invitó al Consejo de Administración a que considerara la selección de instrumentos sobre los que convendría solicitar a los Gobiernos que presentaran memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Sobre estos instrumentos versaría el Estudio General preparado por la CEACR en 2021, que sería examinado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2022. El Consejo de Administración determinó que, con respecto al objetivo estratégico de los principios y derechos

---

<sup>166</sup> GB.341/LILS/5.

<sup>167</sup> GB.341/LILS/PV.

<sup>168</sup> GB.337/LILS/2.

fundamentales en el trabajo, el Estudio General debería centrarse en la igualdad de género en cuanto a las oportunidades y el trato. Por consiguiente, deberían solicitarse memorias sobre los instrumentos siguientes: el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; y el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000. A tal fin, el Consejo de Administración examinaría un proyecto de formulario de memoria en su próxima reunión <sup>169</sup>.

## **5. Formulario propuesto para las memorias solicitadas en 2022 en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato <sup>170</sup>**

- 111.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración de la OIT adoptó el formulario propuesto para las memorias que se soliciten en 2022 en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato. Este formulario de memoria servirá para pasar revista a la aplicación por los Estados Miembros de determinados instrumentos relativos al objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, así como el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000. Ello permitirá a la CEACR elaborar su Estudio General en 2022 y someterlo a la consideración de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2023.

## **6. Formulario propuesto para las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre la aplicación de convenios ratificados: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) <sup>171</sup>**

- 112.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración de la OIT adoptó el formulario propuesto para la presentación de las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Este formulario de memoria ha de servir de base para la preparación de las memorias relativas a la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que los Gobiernos de los Estados ratificantes habrán de someter periódicamente a la atención de los órganos de control de la OIT. El Convenio núm. 190 fue adoptado en junio de 2019. Hasta la fecha, este convenio ha sido ratificado por cinco países (Uruguay, Fiji, Namibia, Argentina y Somalia), y entrará en vigor el 25 de junio de 2021.

<sup>169</sup> GB.337/LILS/PV, párr. 65.

<sup>170</sup> GB.341/LILS/2 (Rev. 1).

<sup>171</sup> GB.341/LILS/3 (Rev. 1).

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

### A. Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

#### 1. Programa y Presupuesto para 2020-2021: programa de trabajo y marco de resultados <sup>172</sup>

**113.** En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración aprobó el programa de trabajo y el marco de resultados para 2020-2021 <sup>173</sup>, que era la última etapa del proceso modificado de preparación del Programa y Presupuesto para 2020-2021. El programa de trabajo se basaba en la Declaración del Centenario de la OIT y representaba una contribución decisiva a los ODS. Se ejecutaría dentro del presupuesto estratégico para 2020-2021 aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019. En los ocho resultados en materia de políticas del programa se incorporaba el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. Con esos resultados se pretendía desarrollar las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, fortalecer las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores, y promover las oportunidades de empleo productivo y trabajo decente para todos. En el programa también se incluían tres resultados funcionales con objeto de garantizar el funcionamiento óptimo de la OIT en lo referente a la gestión de los conocimientos y las alianzas, la gobernanza y los servicios de apoyo. El nuevo marco de resultados reforzaba aún más el sistema de gestión basado en los resultados de la OIT gracias a indicadores más claramente definidos a nivel de los productos, los resultados y el impacto para evaluar los resultados y el impacto de las actividades de la OIT en la vida de las personas.

#### 2. Aplicación del programa de la OIT en 2018-2019 <sup>174</sup>

**114.** En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó la Memoria bienal sobre la aplicación del programa de la OIT en el periodo 2018-2019, que estaba complementada por una plataforma temática interactiva (InfoStory) y la versión actualizada de un cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente (Decent Work Results Dashboard), que proporcionan información detallada por resultado en materia de políticas, por región y por país. La Memoria abarcaba la labor realizada por la OIT a lo largo del bienio, con inclusión de la celebración del centenario de la Organización y la Declaración del Centenario de la OIT. El documento describía en qué medida la Organización había cumplido los compromisos formulados en el Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019, presentaba los logros que se habían obtenido con los recursos asignados a la OIT y destacaba los aspectos que cabía mejorar. El Consejo de Administración proporcionó orientaciones a la Oficina durante la sesión de consulta y por medio de observaciones escritas que comunicó durante el proceso de aprobación por correspondencia, y tomó nota por correspondencia de la Memoria y de las observaciones formuladas <sup>175</sup>.

<sup>172</sup> GB.337/PFA/1/1.

<sup>173</sup> GB.337/PFA/PV, párr. 119.

<sup>174</sup> GB.340/PFA/5.

<sup>175</sup> GB.340/PV, párr. 773.



### 3. Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 <sup>176</sup>

115. En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración aprobó el Plan Estratégico de la OIT para el periodo 2022-2025. El Consejo de Administración apoyó mayoritariamente el principal objetivo del Plan Estratégico consistente en aplicar las disposiciones de la Declaración del Centenario para lograr una recuperación de las consecuencias de la pandemia de COVID-19 centrada en las personas. El Plan Estratégico define una visión estratégica de la OIT para 2025 como líder en las actividades nacionales e internacionales en pro de una recuperación del mundo del trabajo tras la crisis provocada por la COVID-19 y en la ejecución de la Agenda 2030, aprovechando sus ventajas comparativas consubstanciales, a saber, las normas internacionales del trabajo y el tripartismo. El Consejo de Administración pidió al Director General que cuando ponga en práctica el Plan Estratégico y elabore las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 tome en consideración sus orientaciones <sup>177</sup>.

### 4. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General <sup>178</sup>

116. Después de un examen preliminar que tuvo lugar en su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración, en su 341.<sup>a</sup> reunión, aprobó por consenso las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 presentadas por el Director General y decidió recomendarlas a la Conferencia Internacional del Trabajo para su adopción en la 109.<sup>a</sup> reunión (2021) <sup>179</sup>. El debate en el Consejo de Administración mostró que había un gran apoyo a la búsqueda de un equilibrio entre la continuidad y la adaptación del programa, así como un mayor énfasis en el fortalecimiento del liderazgo, la influencia, la gobernanza y la eficacia operativa de la OIT para aplicar las disposiciones de la Declaración del Centenario en el contexto de las respuestas centradas en las personas a la crisis generada por la pandemia de COVID-19. El Consejo de Administración reconoció los esfuerzos desplegados por la Oficina para redistribuir los recursos generados por los ahorros, orientándolos a la creación de puestos técnicos adicionales en el marco de un presupuesto de crecimiento real cero. Varios miembros del Consejo de Administración expresaron reservas en cuanto al aumento nominal del presupuesto, previsto en 1,63 por ciento.

### 5. Repercusiones de la COVID-19 en la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 <sup>180</sup>

117. En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó las repercusiones financieras y programáticas de la COVID-19 en la ejecución del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021. En el primer año del bienio, la OIT registró ahorros por una cuantía de 9,2 millones de dólares de los Estados Unidos, como resultado de la anulación o el aplazamiento de reuniones oficiales, así como ahorros estimados en 8,5 millones de dólares resultantes de la reducción de los gastos de viaje. El Consejo de Administración manifestó su satisfacción por la reasignación de 14,3 millones para actividades de respuesta a la COVID-19 y por la estimación según la cual los resultados previstos para finales de 2021

<sup>176</sup> GB.340/PFA/1 (Rev.1).

<sup>177</sup> GB.340/PV, párr. 681.

<sup>178</sup> GB.340/PFA/2 y GB.341/PFA/1.

<sup>179</sup> GB.341/PFA/PV.

<sup>180</sup> GB.341/PFA/2.

alcanzarán o rebasarán la meta prevista en el 88 por ciento de los indicadores de resultados del programa. El Consejo de Administración solicitó al Director General que: *a)* tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas para guiar las actividades y respuestas de la Oficina en el contexto de la crisis actual provocada por la COVID-19, y *b)* le facilitara información adicional sobre esta cuestión en la Memoria sobre la aplicación del programa que ha de presentar en su 344.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2022) <sup>181</sup>.

## 6. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede <sup>182</sup>

- 118.** En octubre de 2019, el Consejo de Administración recibió información actualizada sobre el avance del proyecto de renovación del edificio de la sede. Se le informó de que se había finalizado la renovación del tercio final del edificio antes de la fecha prevista y dentro del presupuesto aprobado. La reubicación final del personal también progresaba a buen ritmo. El Consejo de Administración tomó nota con satisfacción de la firma de una carta de intenciones con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia para el alquiler de todo el espacio disponible en el edificio mientras se negociaba un contrato de arrendamiento formal que debía suscribirse en 2020. Compartir los locales con una organización hermana de las Naciones Unidas resultaría beneficioso desde un punto de vista administrativo y operativo, y respondería a los llamamientos del programa de reforma del Secretario General de las Naciones Unidas para aumentar la ocupación conjunta. Con respecto al desarrollo urbanístico de la parcela vacía, se proporcionó al Consejo de Administración información actualizada sobre el procedimiento de licitación y los criterios de evaluación utilizados para valorar las ofertas, que condujeron a la selección de las tres ofertas más compatibles, que debían ser objeto de un examen final. El Consejo de Administración autorizó al Director General a que ultimara las condiciones contractuales para la venta de la parcela 4057. Decidió, asimismo, recomendar a la Conferencia que aprobara la transferencia del producto de la venta al Fondo de Construcciones y Alojamiento, y que la parte de dicho producto necesaria para concluir el proyecto de renovación del edificio de la sede, incluido el perímetro de seguridad, fuera asignada a tal fin <sup>183</sup>.

## 7. Ingresos procedentes de la venta de los locales de la Oficina de la OIT en Bruselas <sup>184</sup>

- 119.** En octubre de 2019, el Consejo de Administración examinó un documento relativo a la decisión de vender los locales que la OIT posee en propiedad, actualmente ocupados por la Oficina de la OIT para la Unión Europea y los Países del Benelux en Bruselas (Bélgica), y trasladar dicha oficina a la Casa de las Naciones Unidas. La información de que había una oportunidad de trasladar la oficina a la Casa de las Naciones Unidas y la cuantía de los costos de renovación fueron comunicadas muy recientemente, y por ello no se previó ninguna asignación adicional a tal efecto en las estimaciones presupuestarias para el bienio 2020-2021. El Consejo de Administración decidió recomendar a la Conferencia que aprobara la transferencia del producto de la venta de la Oficina de la OIT en Bruselas al Fondo de Construcciones y Alojamiento tras la deducción de la suma de 155 000 dólares de los

<sup>181</sup> GB.341/PFA/PV.

<sup>182</sup> GB.337/PFA/2.

<sup>183</sup> GB.337/PFA/PV, párrs. 188 y 189.

<sup>184</sup> GB.337/PFA/5.

Estados Unidos destinada a sufragar la participación en la financiación de los gastos de los locales comunes de las Naciones Unidas correspondientes al bienio 2020-2021 <sup>185</sup>.

## 8. Información actualizada sobre las construcciones: proyecto de renovación del edificio de la sede y locales propiedad de la OIT en Abiyán <sup>186</sup>

120. En su 340.<sup>a</sup> reunión, la Oficina comunicó al Consejo de Administración información actualizada acerca de las construcciones, de la situación del proyecto de renovación del edificio de la sede y de los locales propiedad de la OIT en Abiyán, así como sobre las cuestiones financieras conexas.
121. Por lo que se refiere al proyecto de renovación del edificio de la sede, el Consejo de Administración tomó nota de la culminación de la fase 1, de las novedades relativas a la venta de una parcela de terreno vacía de la OIT, de la celebración del contrato de arrendamiento con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y de los preparativos para iniciar las obras correspondientes a la fase 2, incluido el perímetro de seguridad. Asimismo, autorizó al Director General a utilizar recursos procedentes del Fondo de Construcciones y Alojamiento por una cuantía máxima de 2,7 millones de francos suizos con objeto de amortizar el préstamo concedido por el Gobierno de Suiza para renovar el edificio de la sede de la OIT, y a emplear los futuros ingresos por concepto de alquiler para reembolsar al Fondo los recursos anticipados.
122. Con respecto a los locales de la OIT en Abiyán, el Consejo de Administración autorizó la utilización del Fondo de Construcciones y Alojamiento para financiar la remodelación de los locales propiedad de la OIT en Abiyán, por un costo estimado de 7,2 millones de dólares de los Estados Unidos, en el entendimiento de que esa cuantía se reembolsaría al Fondo con los ahorros que se realicen en concepto de gastos de alquiler de las oficinas de la OIT en Abiyán y con los ingresos provenientes del alquiler de cualquier espacio excedente, y pidió al Director General que continuara negociando con el Gobierno de Côte d'Ivoire en relación con una posible contribución financiera al proyecto de remodelación <sup>187</sup>.
123. En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración recibió nueva información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede. Además, aprobó la propuesta relativa al alcance final de la fase 2 del proyecto de renovación y tomó nota de que el presupuesto estimado se ajustará a los recursos obtenidos de la venta de la parcela. También autorizó al Director General a ultimar un acuerdo con un contratista principal para las obras de la fase 2 dentro de los límites de los fondos obtenidos de la venta de la parcela. Por último, solicitó a la Oficina que le presentara un presupuesto definitivo de la fase 2 en la próxima reunión del Consejo de Administración <sup>188</sup>.

<sup>185</sup> GB.337/PFA/PV, párr. 214.

<sup>186</sup> GB.340/PFA/3, GB.341/PFA/3 (Rev.1) y GB.341/PFA/3 (Add.1).

<sup>187</sup> GB.340/PV, párr. 760.

<sup>188</sup> GB.341/PFA/PV.

## 9. Programa y Presupuesto para 2018-2019: Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 <sup>189</sup>

124. En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó el informe financiero y los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2019. Al respecto, felicitó a la Oficina por la obtención de una opinión de auditoría sin salvedades sobre los estados financieros consolidados, y tomó nota del informe del Auditor Externo. El Consejo de Administración decidió someter los documentos a la Conferencia Internacional del Trabajo para su examen y aprobación en su 109.<sup>a</sup> reunión <sup>190</sup>.

## 10. Escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2022 <sup>191</sup>

125. En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la de las Naciones Unidas, y por recomendación del Grupo Gubernamental, decidió, por correspondencia, basar la escala de prorrateo de la OIT para 2022 en la escala de las Naciones Unidas para 2019-2021, y propuso a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción del proyecto de escala de prorrateo para 2022, tal y como figura en el anexo al documento GB.341/PFA/7, a reserva de los ajustes que puedan ser necesarios si se produce un nuevo cambio en el número de Miembros de la Organización antes de que la Conferencia proceda a la adopción de la escala recomendada <sup>192</sup>.

## B. Segmento de Auditoría y Control

### 11. Evaluaciones

126. En octubre de 2019, el Consejo de Administración examinó el informe anual <sup>193</sup> sobre las actividades de evaluación llevadas a cabo por la Oficina de Evaluación de la OIT durante el periodo comprendido entre 2018 y 2019, los progresos alcanzados con respecto a su Estrategia de Evaluación basada en los Resultados para 2018-2021, y una evaluación de la eficacia de la OIT sobre la base de metaestudios de las evaluaciones de proyectos de cooperación para el desarrollo recientes. El Consejo de Administración tomó nota del informe y aprobó las recomendaciones de promover una utilización más sistemática de las evaluaciones estratégicas de actividades de proyectos y programas agrupadas, así como de integrar sistemáticamente en el diseño y ejecución de los proyectos los factores recurrentes de éxito que se han identificado en los informes de evaluación. También confirmó las prioridades para el programa de trabajo relativo a las evaluaciones para 2019-2021 <sup>194</sup>.

<sup>189</sup> GB.341/PFA/6.

<sup>190</sup> GB.341/PFA/PV.

<sup>191</sup> GB.341/PFA/7.

<sup>192</sup> GB.341/PFA/PV.

<sup>193</sup> GB.337/PFA/6.

<sup>194</sup> GB.337/PFA/PV, párr. 235.

- 127.** En la misma reunión, el Consejo de Administración examinó un informe <sup>195</sup> en el que se presentaba un resumen de las conclusiones de tres evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los PTDP, a saber, la evaluación independiente de alto nivel del programa de trabajo de la OIT en una selección de cuatro países miembros de la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (Lesotho, Madagascar, República Unida de Tanzania y Sudáfrica), 2014-2018 <sup>196</sup>; la evaluación independiente de alto nivel de las alianzas de colaboración público-privadas de la OIT, 2008-2018 <sup>197</sup>, y la evaluación independiente de alto nivel de la estrategia y las actividades de la OIT en pro de la formalización de la economía informal, 2014-2018 <sup>198</sup>. El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración las recomendaciones de las tres evaluaciones independientes de alto nivel y se asegurara de su adecuada aplicación <sup>199</sup>.
- 128.** En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó el informe anual de la Oficina de Evaluación de la OIT relativo a 2019-2020, con respecto a los indicadores y las metas contenidos en su Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021. El Consejo de Administración tomó nota del informe, aprobó los temas seleccionados para las evaluaciones de alto nivel en 2021 y 2022 que se señalan en el plan de acción renovable, así como el aplazamiento hasta 2022 de la evaluación quinquenal independiente de la función de evaluación, y respaldó la recomendación de articular un marco de evaluación para la respuesta estratégica de la OIT destinada a mitigar el impacto de la COVID-19 <sup>200</sup>.
- 129.** En la misma reunión, el Consejo de Administración examinó un informe que contenía un resumen de las constataciones y recomendaciones formuladas en las evaluaciones independientes de alto nivel sobre tres temas, a saber: la estrategia y las actividades de la OIT para promover las empresas sostenibles, en 2014-2019; las estrategias y enfoques de la OIT en materia de investigación y conocimientos, en 2010-2019, y el programa de trabajo de la OIT en una selección de países andinos en América Latina, en 2016-2019. El Consejo de Administración, por correspondencia, solicitó al Director General que tomara en consideración las recomendaciones de las tres evaluaciones independientes de alto nivel, y adoptara medidas para asegurar su adecuada aplicación <sup>201</sup>.

## 12. Informe del Comité Consultivo de Supervisión Independiente <sup>202</sup>

- 130.** En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó el duodécimo informe anual del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) relativo a la labor que realizó desde mayo de 2019 hasta enero de 2020. En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó el decimotercer informe anual <sup>203</sup> del Comité Consultivo de Supervisión Independiente sobre la labor que llevó a cabo en el periodo comprendido entre mayo de 2020 y enero de 2021, así como las enmiendas propuestas al mandato del IOAC, a fin de asegurar que la

<sup>195</sup> GB.337/PFA/7.

<sup>196</sup> OIT, *ILO's Programme of Work in Four Selected Member Countries of the Southern African Development Community (SADC) (Lesotho, Madagascar, South Africa and the United Republic of Tanzania), 2014-2018*.

<sup>197</sup> OIT, *Independent Evaluation of ILO's Public-Private Partnerships 2008-2018, Final Report*.

<sup>198</sup> OIT, *Independent High-level Evaluation: ILO's Strategy and Actions towards the Formalization of the Informal Economy, 2014-2018*.

<sup>199</sup> GB.337/PFA/PV, párr. 267.

<sup>200</sup> GB.340/PV, párr. 805.

<sup>201</sup> GB.340/PV, párr. 811.

<sup>202</sup> GB.340/PFA/8 (Rev. 1).

<sup>203</sup> GB.341/PFA/8.

OIT incorporase las mejores prácticas reconocidas por la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas. Por correspondencia, el Consejo de Administración tomó nota de los informes y pidió a la Oficina que aplicara las recomendaciones formuladas por el Comité. Además, aprobó las enmiendas propuestas al mandato del IOAC <sup>204</sup>.

- 131.** En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó el Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 <sup>205</sup>. En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó el Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020 <sup>206</sup>. En ambos informes se recogían los principales resultados de las tareas de auditoría interna e investigación efectuadas por la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) en 2019 y 2020, respectivamente. El Consejo de Administración tomó nota con satisfacción de que no se habían detectado deficiencias significativas en el sistema de control interno de la OIT y solicitó a la Oficina que adoptara las medidas necesarias para dar curso a las recomendaciones formuladas <sup>207</sup>.

### 13. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección: informes de la DCI <sup>208</sup>

- 132.** En octubre de 2019, el Consejo de Administración examinó un resumen del informe anual de la Dependencia Común de Inspección (DCI) correspondiente a 2018, su programa de trabajo para 2019, así como los siete informes de la DCI y las correspondientes recomendaciones que afectaban directamente a la OIT. El Consejo de Administración proporcionó orientaciones sobre el curso que debía darse a una serie de recomendaciones específicas formuladas por la DCI e invitó asimismo a una representante de la DCI a que formulara una declaración <sup>209</sup>.
- 133.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración discutió los siguientes puntos que se habían diferido de la reunión de noviembre de 2020: un resumen del informe anual de la Dependencia Común de Inspección (DCI) para 2019, su programa de trabajo para 2020 y ocho informes de la DCI y las correspondientes recomendaciones que afectaban directamente a la OIT. El Consejo de Administración aportó orientaciones para el seguimiento de algunas recomendaciones específicas de la DCI <sup>210</sup>.

---

<sup>204</sup> GB.340/PV, párr. 832, y GB.341/PFA/PV.

<sup>205</sup> GB.340/PFA/9 (Rev. 1).

<sup>206</sup> GB.341/PFA/9.

<sup>207</sup> GB.340/PV, párr. 845, y GB.341/PFA/PV.

<sup>208</sup> GB.337/PFA/8 (Rev. 1).

<sup>209</sup> GB.337/PFA/PV, párrs. 272-274.

<sup>210</sup> GB.341/PFA/PV, párr. 121.

## C. Segmento de Personal

### 14. Composición y estructura del personal de la OIT: plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT <sup>211</sup>

134. En su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración aprobó el plan de acción establecido en el documento GB.337/PFA/11 para mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica de la fuerza de trabajo de la OIT y para garantizar que la gama necesaria de competencias y experiencia del personal de la OIT, con inclusión de toda experiencia que fuera pertinente para los tres grupos de mandantes, se tuviera en cuenta a fin de cumplir eficazmente el mandato de la Organización, en el entendido de que tal vez fuera necesario someter algunas medidas a procesos de diálogo social interno <sup>212</sup>.
135. Se pidió al Director General que tomara en consideración las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración al ejecutar el plan de acción y que presentara información actualizada sobre la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 para su examen en la 340.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2020) del Consejo de Administración. Se le pidió, asimismo, que presentara al Consejo de Administración, en su 338.<sup>a</sup> reunión, información sobre la distribución por género y geográfica del personal de plantilla, desglosada por categoría y por grado, en consonancia con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 335.<sup>a</sup> reunión en relación con el documento GB.335/PFA/11.
136. En consonancia con esa decisión, la Oficina preparó un informe sobre la composición y la estructura del personal al 31 de diciembre de 2019 para la 338.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración <sup>213</sup>.

### 15. Información actualizada sobre la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 <sup>214</sup>

137. La Oficina presentó al Consejo de Administración, en su 340.<sup>a</sup> reunión, un documento sobre los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT para el periodo 2018-2021. Dicho documento fue actualizado nuevamente y presentado al Consejo de Administración en su 341.<sup>a</sup> reunión. En el se ofrecía una visión de conjunto de las principales tendencias observadas en los tres primeros años del periodo comprendido en la Estrategia, una descripción detallada de los progresos realizados en cada uno de los tres pilares de la Estrategia —agilidad, compromiso y eficiencia— y las enseñanzas extraídas de la aplicación en curso por lo que se refería a la consecución de las metas y los objetivos, en particular en las circunstancias imprevistas provocadas por la pandemia de COVID-19.
138. El Consejo de Administración solicitó a la Oficina que tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas, tanto en la aplicación futura de la Estrategia de Recursos Humanos 2018-2021 como en la preparación de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025. Había que asegurar que la fuerza de trabajo tuviese el más alto grado de competencia, eficiencia e integridad, y prestar la atención debida al plan de acción para mejorar la paridad de

<sup>211</sup> GB.337/PFA/11.

<sup>212</sup> GB.337/PFA/PV, párr. 341.

<sup>213</sup> GB.338/PFA/INF/5.

<sup>214</sup> GB.340/PFA/12 y GB.341/PFA/16.

género y la diversidad del personal de la OIT <sup>215</sup>, incluso en cuanto al género y la diversidad geográfica, ocupándose también de la representación insuficiente, que afectaba a los tres grupos de mandantes, y de las oportunidades para la juventud, con inclusión de los jóvenes profesionales <sup>216</sup>.

## 16. Fallo del Tribunal Administrativo de la OIT con respecto a las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional relativas al índice del ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra <sup>217</sup>

- 139.** Durante su 337.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración fue informado de que, tras la aplicación, con efecto a partir del 1.º de abril de 2018, de los multiplicadores revisados del ajuste por lugar de destino para Ginebra, conforme a lo establecido por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), alrededor de 300 funcionarios de la OIT afectados por esta decisión impugnaron su legalidad a través del sistema formal de resolución de conflictos de la Oficina y, posteriormente, ante el Tribunal Administrativo de la OIT.
- 140.** El 3 de julio de 2019, el Tribunal Administrativo de la OIT pronunció el fallo núm. 4134, decisión firme y vinculante respecto a los recursos interpuestos por funcionarios de la OIT contra la decisión del Director General de aplicar los multiplicadores revisados que la CAPI había fijado para el lugar de destino en Ginebra, basándose en los resultados del estudio sobre el costo de la vida de 2016. En consecuencia, el Tribunal decidió anular las decisiones adoptadas por la Oficina de aplicar los multiplicadores revisados conforme a los resultados del estudio sobre el costo de la vida de 2016 para Ginebra. Y ordenó a la Oficina pagar a todos los querellantes y partes afectadas la suma equivalente a la diferencia entre la remuneración que se les había abonado realmente desde abril de 2018 y la remuneración que se les hubiese debido pagar durante dicho periodo de no haberse aplicado las decisiones de la CAPI.
- 141.** Además, el Tribunal ordenó el pago de intereses al 5 por ciento anual desde la fecha a partir de la cual se adeudaba el pago hasta la fecha del pago efectivo. Tras la publicación del fallo, la Oficina confirmó su compromiso previo de aplicar dicho fallo a todo el personal afectado por la decisión impugnada, con independencia de que hubiesen recurrido ante el Tribunal, a fin de garantizar la igualdad de trato y en el interés de mantener las mismas condiciones de remuneración entre los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos de la OIT en Ginebra. En este sentido, en agosto de 2019 se abonaron, a todos los funcionarios de la OIT afectados, los correspondientes pagos del ajuste por lugar de destino relativos al periodo comprendido entre abril de 2018 y junio de 2019, más intereses, conforme a la decisión del Tribunal. El Consejo de Administración tomó nota de que en el presupuesto adoptado para 2018-2019 se disponía de créditos presupuestarios para sufragar esos gastos, ya que dicho presupuesto se elaboró antes de las decisiones adoptadas por la CAPI de reducir la remuneración.

---

<sup>215</sup> GB.337/PFA/11.

<sup>216</sup> GB.341/PFA/PV.

<sup>217</sup> GB.337/PFA/INF/2.



## 17. Repercusiones financieras del fallo del Tribunal Administrativo de la OIT con respecto a las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional relativas al índice del ajuste por lugar de destino revisado para Ginebra <sup>218</sup>

- 142.** Con respecto a las repercusiones financieras de la ejecución del fallo del Tribunal Administrativo de la OIT durante el bienio 2020-2021, se informó al Consejo de Administración de que las estimaciones presupuestarias para 2020-2021 se habían calculado partiendo del principio de que la remuneración de los funcionarios con lugar de destino en Ginebra estaría basada en los multiplicadores reducidos del ajuste por lugar de destino resultantes del estudio sobre el costo de la vida de 2016. En consecuencia, en las estimaciones no se habían previsto fondos en caso de anulación de los multiplicadores reducidos. En el bienio 2020-2021 habría considerables repercusiones financieras no consignadas en el presupuesto.
- 143.** El Consejo de Administración solicitó al Director General que aplicara, en lo posible, medidas para obtener ahorros suficientes en la Parte I del presupuesto a los efectos de cubrir, en el curso del bienio 2020-2021, el costo no consignado en el presupuesto que entrañaría la aplicación del multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino, estimado en 8,8 millones de dólares de los Estados Unidos, o, en su defecto, para sufragar dicho costo con cargo a la partida de gastos imprevistos de la Parte II. Si esto no resultara posible, se pediría al Director General que propusiera métodos alternativos de financiación en una etapa posterior del bienio.
- 144.** También se solicitó al Director General que propusiera al Consejo de Administración, en su 338.<sup>a</sup> reunión, métodos alternativos de financiación que pudieran considerarse en relación con el cierre del 76.<sup>o</sup> ejercicio económico (2018-2019). La situación final de los ingresos y los gastos al 31 de diciembre de 2019, así como cualquier prima neta resultante, se comunicarían al Consejo de Administración en marzo de 2021, con miras a presentar los estados financieros comprobados del ejercicio económico de 2019 a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.<sup>a</sup> reunión.
- 145.** El Consejo de Administración pidió a la Oficina que consultara al Sindicato del Personal de la OIT sobre cualquier propuesta que tuviera consecuencias sobre las condiciones de trabajo o de empleo del personal a través de un diálogo social interno, de conformidad con el Estatuto del Personal <sup>219</sup>.

## 18. Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) <sup>220</sup>

- 146.** Con arreglo a lo dispuesto en el apartado c) del artículo 6 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la OIT, en su calidad de organización afiliada a la Caja, dispone de un Comité de Pensiones del Personal integrado por nueve miembros, tres de los cuales son designados por la Conferencia Internacional del Trabajo,

<sup>218</sup> GB.337/PFA/1/2.

<sup>219</sup> GB.337/PFA/PV, párr. 174.

<sup>220</sup> GB.337/PFA/14/1 (Rev. 1) y GB.341/PFA/14 (Rev. 1).

tres son designados por el Director General y tres, por los funcionarios de la OIT afiliados a la Caja. Los nombramientos en el grupo designado por la Conferencia reflejan una representación tripartita. En octubre de 2019, el Consejo de Administración nombró de forma provisional a los Sres. Fabrice Merle y Ramin Behzad, respectivamente, miembro titular empleador y miembro titular gubernamental por un mandato comprendido entre el 9 de octubre de 2019 y el 8 de octubre de 2022, en el entendimiento de que esas designaciones habrían de ser confirmadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión <sup>221</sup>.

- 147.** En su 341.ª reunión, el Consejo de Administración examinó un documento con propuestas de nombramiento de miembros del Comité de Pensiones del Personal de la OIT y decidió, por correspondencia, recomendar a la Conferencia el nombramiento del Sr. J. C. Pomareda Muñoz (Gobierno), el Sr. F. Merle (empleadores) y el Sr. L. Cirigliano (trabajadores) como miembros, y del Sr. Abbé-Decarroux (empleadores) y el Sr. C. Pardini (trabajadores) como miembros suplentes para un periodo que finalizaría el 8 de octubre de 2022 <sup>222</sup>.

## 19. Informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales <sup>223</sup>

- 148.** En su 341.ª reunión, el Consejo de Administración examinó el informe de la Junta de Mandatarios del Fondo de Pagos Especiales, el cual contenía información sobre los pagos efectuados en 2019 y 2020, y aprobó, por correspondencia, las propuestas de enmienda al mandato y a las normas para la administración del Fondo de Pagos Especiales, con efecto a partir del 1.º de abril de 2021 <sup>224</sup>.

## 20. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT <sup>225</sup>

- 149.** En octubre de 2019, el Consejo de Administración examinó un documento de la Oficina sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal por dos organizaciones internacionales, el Instituto Internacional de Crecimiento Ecológico y la Organización Internacional del Cacao, así como la decisión del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola de dejar de reconocer la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT. El Consejo de Administración aprobó el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por el Instituto Internacional de Crecimiento Ecológico y por la Organización Internacional del Cacao y tomó nota de la decisión del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola de dejar de reconocer la competencia del Tribunal Administrativo a partir del 1.º de abril de 2020 <sup>226</sup>.
- 150.** En la misma reunión, el Consejo de Administración examinó otro documento actualizado sobre las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal <sup>227</sup>. No se llegó a ningún acuerdo con respecto a las enmiendas propuestas. Teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas en la discusión, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que, en su

<sup>221</sup> GB.337/PFA/PV, párr. 384.

<sup>222</sup> GB.341/PFA/PV.

<sup>223</sup> GB.341/PFA/13.

<sup>224</sup> GB.341/PFA/PV.

<sup>225</sup> GB.337/PFA/13/1.

<sup>226</sup> GB.337/PFA/PV, párr. 355.

<sup>227</sup> GB.337/PFA/13/2.

338.<sup>a</sup> reunión, le presentara propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal <sup>228</sup>. El documento de la Oficina actualizado está disponible en línea y será examinado en una futura reunión <sup>229</sup>.

- 151.** En su 340.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó un documento de la Oficina <sup>230</sup> sobre el reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT por la Comunidad del Pacífico, con efecto a partir del 30 de octubre de 2020. El Consejo de Administración aprobó por correspondencia dicho reconocimiento de la competencia del Tribunal <sup>231</sup>.
- 152.** En su 341.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración examinó las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT <sup>232</sup>. El Consejo de Administración aprobó, por correspondencia, el proyecto de resolución que se adjuntaba al documento GB.341/PFA/15/1, relativo a las enmiendas al Estatuto del Tribunal y a su anexo, con miras a su posible adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.<sup>a</sup> reunión. Por otra parte, aplazó el estudio de la conveniencia de realizar un examen independiente del funcionamiento del Tribunal en vista del examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas emprendido por el Secretario General de las Naciones Unidas en cumplimiento de la Resolución 74/255B de la Asamblea General de las Naciones Unidas, y acogió con agrado la cooperación de la Oficina en este examen <sup>233</sup>.
- 153.** En la misma reunión, el Consejo de Administración examinó un documento de la Oficina sobre la composición del Tribunal Administrativo de la OIT <sup>234</sup>. Primeramente, transmitió su más sincero agradecimiento al Sr. Giuseppe Barbagallo (Italia), a la Sra. Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), a la Sra. Dolores Hansen (Canadá) y al Sr. Yves Kreins (Bélgica) los valiosos servicios prestados al Tribunal. En seguida decidió, por correspondencia, recomendar a la Conferencia Internacional del Trabajo que nombre a la Sra. Rosanna De Nictolis (Italia), al Sr. Clément Gascon (Canadá), al Sr. Jacques Jaumotte (Bélgica) y a la Sra. Hongyu Shen (China) jueces del Tribunal, y que renueve el nombramiento del Sr. Michael Moore (Australia) y de Sir Hugh Rawlins (Saint Kitts y Nevis). La duración de estos nombramientos y renovaciones de nombramiento dependerá de la decisión que se adopte con respecto a las propuestas de enmienda al Estatuto del Tribunal.

---

<sup>228</sup> GB.337/PFA/PV, párr. 383.

<sup>229</sup> GB.338/PFA/11/1.

<sup>230</sup> GB.340/PFA/13/2.

<sup>231</sup> GB.340/PV, párr. 858.

<sup>232</sup> GB.341/PFA/15/1.

<sup>233</sup> GB.341/PFA/PV.

<sup>234</sup> GB.341/PFA/15/2.

## ► V. Sección de Alto Nivel

---

### Segmento de Políticas Estratégicas

#### La COVID-19 y el mundo del trabajo <sup>235</sup>

- 154.** El Director General instó al Consejo de Administración a que conviniera en poner en marcha una importante iniciativa centrada en las personas para recuperarse de la crisis causada por la COVID-19, que comprendería la aprobación de un documento final en la 109.ª reunión (2021) de la Conferencia Internacional del Trabajo. El mundo estaba haciendo un llamamiento a la OIT para que actúe en respuesta a las devastadoras consecuencias económicas y sociales de la pandemia y a las desoladoras dificultades que afrontaba el mundo del trabajo; a ese respecto, la Declaración del Centenario de la OIT era un valioso instrumento que servía de base a esa acción. La iniciativa propuesta de recuperación centrada en las personas iba a brindar a la Organización los medios para acelerar y potenciar su acción. Sería una idea unificadora y de cohesión para catalizar las actividades, movilizar recursos y la voluntad política, fomentar la cooperación, aumentar la visibilidad de las cuestiones clave señaladas y posibilitar que los mandantes tripartitos desempeñen su función eficazmente. Una vez establecidas las grandes líneas de orientación de la labor sustantiva, el siguiente paso era iniciar la ejecución estratégica, a escala, con urgencia y sobre la base de los fundamentos ya establecidos.
- 155.** Luego de una amplia discusión, en la que se convino que la Declaración del Centenario debía ser el pilar de cualquier iniciativa de esta índole, el Consejo de Administración solicitó al Director General: en primer lugar, teniendo en cuenta las orientaciones del Consejo de Administración, elaborar propuestas para formular una respuesta global a la crisis causada por la COVID-19 y una recuperación centrada en las personas que sea sostenible y resiliente, apoyándose en la aplicación acelerada y focalizada de la Declaración del Centenario de la OIT; en segundo lugar, organizar consultas tripartitas para encontrar otras posibles opciones que se sometieran a la consideración de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021). En ambos casos se preveía presentar al Consejo de Administración, en su 341.ª reunión, propuestas adecuadas sobre el contenido y la forma de la respuesta, y también sobre el proceso de concertación de un acuerdo tripartito <sup>236</sup>.
- 156.** En su 341.ª reunión, el Consejo de Administración brindó orientaciones con respecto a los componentes básicos de un posible documento final sobre una respuesta global para una recuperación centrada en las personas, los cuales se detallan en el anexo del documento GB.341/INS/4. También solicitó a la Oficina que preparase un proyecto de documento final para someterlo a consultas tripartitas en las semanas anteriores a la Conferencia <sup>237</sup>.

---

<sup>235</sup> GB.340/HL/2 y GB.341/INS/4.

<sup>236</sup> GB.340/PV, párr. 937.

<sup>237</sup> GB.341/INS/PV, párr. 124.