



Consejo de Administración

343.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2021

Actas de la 343.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo

Índice

	Página
Abreviaciones.....	7
Introducción.....	9
Mesa del Consejo de Administración.....	9
Personas responsables de la presidencia de las sesiones y portavoces de los grupos por sección	9
Sección Institucional	
Discurso de apertura.....	11
1. Aprobación de las actas de la 342.ª reunión del Consejo de Administración (GB.343/INS/1)	14
Decisión.....	14
2. Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.343/INS/2 (Rev. 1))	14
Decisión.....	24
3. Cuestiones derivadas de las labores de la 109.ª reunión (2021) de la Conferencia Internacional del Trabajo	25
3.1. Seguimiento de la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social) (GB.343/INS/3/1)	25
Decisión.....	34
3.2. Seguimiento de la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (GB.343/INS/3/2).....	34
Decisión.....	45

3.3.	Análisis de las medidas adoptadas para promover el funcionamiento eficaz de la Conferencia (GB.343/INS/3/3 (Rev. 1)).....	45
	Decisión.....	45
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia.....	46
4.	Informe de situación del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, conforme al espíritu de la Declaración del Centenario (GB.343/INS/4).....	49
	Decisión.....	52
5.	Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo.....	53
6.	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 (GB.343/INS/6).....	53
	Decisión.....	64
7.	Informe anual sobre la aplicación del programa de cooperación técnica de la OIT acerca del «Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo» (GB.343/INS/7).....	65
	Decisión.....	69
8.	Seguimiento de las resoluciones sobre Myanmar adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 102. ^a (2013) y 109. ^a (2021) reuniones (GB.343/INS/8).....	69
	Decisión.....	78
9.	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 (GB.343/INS/9 (Rev. 1) y GB.343/INS/9 (Add. 1)).....	79
	Decisión.....	87
10.	Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja relativa al supuesto 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) (GB.343/INS/10 (Rev. 2)).....	88
	Decisión.....	95
11.	Informe del Comité de Libertad Sindical.....	96
	396.º informe del Comité de Libertad Sindical (GB.343/INS/11).....	96
	Decisión.....	100

12.	Informes del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (GB.343/INS/12 (Rev. 1))	100
	Decisión	103
13.	Informe del Director General: Informe periódico (GB.343/INS/13)	103
	Decisión	103
	Resumen de las declaraciones escritas sobre las necrologías	104
13.1.	Primer informe complementario: Seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración (GB.343/INS/13/1)	105
	Decisión	105
13.2.	Segundo informe complementario: Documentos presentados solo para información (GB.343/INS/13/2)	105
	Decisión	105
13.3.	Tercer informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Sri Lanka del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (GB.343/INS/13/3)	105
	Decisión	105
14.	Informes de la Mesa del Consejo de Administración	106
14.1.	Primer informe: Finalización de las disposiciones necesarias para los diálogos públicos con las personas candidatas al puesto de Director General y preparación de las audiencias y de la elección que se celebrarán durante la 344.ª reunión (marzo de 2022) (GB.343/INS/14/1 (Rev. 1))	106
	Decisión	109
14.2.	Segundo informe: 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 los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) (GB.343/INS/14/2)	109
	Decisión	109
14.3.	Tercer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Francia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (GB.343/INS/14/3)	109
	Decisión	110
15.	Composición, orden del día y programa de órganos permanentes y reuniones (GB.343/INS/15)	110
	Decisión	110
	Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	110
	Observaciones finales	111

Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social	111
1. Información actualizada sobre los recursos, programas y actividades de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo (GB.343/POL/1 (Rev. 1)).....	111
Decisión.....	118
Segmento de Diálogo Social	118
2. Reuniones sectoriales celebradas en 2021 y actividades sectoriales propuestas para 2022-2023 (GB.343/POL/2 (Rev. 2)).....	118
Decisión.....	118
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	119
Segmento de Cooperación para el Desarrollo	120
3. Programa reforzado de cooperación para el desarrollo destinado a los territorios árabes ocupados (GB.343/POL/3).....	120
Decisión.....	125

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo..... 125

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos.....	125
1. Informe de la sexta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Ginebra, 13 a 17 de septiembre de 2021) (GB.343/LILS/1).....	125
Decisión.....	131
2. 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 2023 (GB.343/LILS/2).....	132
Decisión.....	135
3. Procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.343/LILS/3)	135
Decisión.....	146
4. Informe de la cuarta reunión (parte I) del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (19-23 de abril de 2021), presentado por la Presidenta del Comité (GB.343/LILS/4)	147
Decisión.....	147
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	149
Segmento de Cuestiones Jurídicas.....	150
5. Proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Aviación Civil Internacional y proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Africana (GB.343/LILS/5)	150
Decisión.....	150

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	150
Sección de Programa, Presupuesto y Administración	
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración	151
1. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.343/PFA/1).....	151
Decisión.....	151
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia.....	151
2. Propuestas de presupuesto para 2022-2023 relativas a las cuentas extrapresupuestarias: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) (GB.343/PFA/2).....	152
Decisión.....	152
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia.....	153
3. Programa y Presupuesto para 2020-2021: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones (GB.343/PFA/3).....	154
Decisión.....	154
Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia.....	154
4. Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025 (GB.343/PFA/4)	155
Decisión.....	161
5. Propuesta para financiar las reuniones pospuestas de 2020-2021 en el bienio 2022-2023 (GB.343/PFA/5 (Rev. 1)).....	161
Decisión.....	161
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia.....	162
6. Otras cuestiones financieras: Nombramientos para el Comité de Inversiones de la Organización Internacional del Trabajo (GB.343/PFA/6 (Rev. 1)).....	162
Decisión.....	163
Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia.....	163
Segmento de Auditoría y Control.....	163
7. Disposiciones para el nombramiento del Auditor Externo (2024-2027) (GB.343/PFA/7).....	163
Decisión.....	163
8. Comité Consultivo de Supervisión Independiente: nombramientos (GB.343/PFA/8).....	164
Decisión.....	164

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	164
9. Informe de evaluación anual 2020-2021 (GB.343/PFA/9).....	165
Decisión.....	170
10. Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (GB.343/PFA/10).....	170
Decisión.....	176
11. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.343/PFA/11)	176
Decisión.....	176
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia.....	176
Segmento de personal.....	177
12. Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal.....	177
13. Enmiendas al Estatuto del Personal	178
14. Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 (GB.343/PFA/14).....	178
Decisión.....	186
15. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo por organizaciones internacionales (GB.343/PFA/15).....	187
Decisión.....	187
Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia	187
15.1. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Medidas administrativas para mejorar la gestión de casos (GB.343/PFA/15/1).....	187
Decisión.....	188
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia.....	188
Anexo. Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal de la OIT	189

▶ Abreviaciones

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
Agenda 2030	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
ASPAG	grupo de Asia y el Pacífico
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
Centro de Turín	Centro Internacional de Formación de la OIT
COVID-19	enfermedad por coronavirus
Declaración de 1998	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
Declaración del Centenario	Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo
GRULAC	grupo de los Estados de América Latina y el Caribe
GTT del MEN	Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas
IOAC	Comité Consultivo de Supervisión Independiente
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo u Oficina Internacional del Trabajo
PIEM	grupo de los países industrializados con economía de mercado
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País

▶ Introducción

1. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo celebró su 343.ª reunión en Ginebra, del 1.º al 13 de noviembre de 2021. Debido a las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia de coronavirus (COVID-19), la reunión se celebró en línea, de conformidad con las disposiciones especiales descritas en el documento [GB/Disposiciones especiales \(Rev.1\)](#).
2. Para facilitar la participación de todos los miembros, independientemente de los usos horarios en los que se encontraran, solo se celebró una sesión al día y no se examinaron todos los puntos inscritos en el orden del día durante las sesiones. Las decisiones relativas a varios puntos se adoptaron por correspondencia en octubre de 2021.
3. El presente documento contiene las actas de las 12 sesiones celebradas, junto con la descripción del proceso que condujo a la adopción de cada decisión por correspondencia, incluidos los resúmenes de los comentarios formulados por los miembros del Consejo de Administración recibidos durante ese proceso.

Mesa del Consejo de Administración

Presidenta:	Sra. Anna JARDFELT (miembro gubernamental, Suecia)
Vicepresidenta empleadora:	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)
Vicepresidenta trabajadora:	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

Personas responsables de la presidencia de las sesiones y portavoces de los grupos por sección

Sección Institucional (INS)

Presidenta:	Sra. Anna JARDFELT (Suecia)	
Punto	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
3/1	Sr. Guido RICCI (Guatemala)	Sr. Magnús NORDDAHL (Islandia)
4	Sr. El Mahfoudh MEGATELI (Argelia)	Sra. Amal EL AMRI (Marruecos)
7	Sr. Alberto ECHAVARRÍA (Colombia)	
8	Sr. Scott BARKLAMB (Australia)	
9	Sr. Alberto ECHAVARRÍA (Colombia)	
10	Sr. Scott BARKLAMB (Australia)	
11	Sr. Thomas MACKALL (Estados Unidos)	
12	Sr. Harry KYRIAZIS (Grecia)	

Sección de Formulación de Políticas (POL)**Segmento de Empleo y Protección Social****Presidenta:** ¹ Sra. Grata E. WERDANINGTYAS (Indonesia)

Punto	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
1	Sr. Kris DE MEESTER (Bélgica)	Sr. Andreas BOTSCH (Alemania)

Segmento de Cooperación para el Desarrollo**Presidenta:** Sra. Grata E. WERDANINGTYAS (Indonesia)

Punto	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
3	Sra. Jacqueline MUGO (Kenya)	Sra. Amal EL AMRI (Marruecos)

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS)**Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos****Presidente:** ¹ Sr. Gerardo CORRES (Argentina)

Punto	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
1	Sr. Alberto ECHAVARRÍA (Colombia)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)
2	Sr. Hamidou DIOP (Senegal)	Sra. Amanda BROWN (Reino Unido)
3	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sra. Catelene PASSCHIER (Países Bajos)

Sección de Programa, Presupuesto y Administración (PFA)**Presidenta:** Sra. Anna JARDFELT (Suecia)**Segmento de Programa, Presupuesto y Administración**

Punto	Portavoz de los empleadores	Portavoz de los trabajadores
4	Sr. Blaise MATTHEY (Suiza)	Sr. Plamen DIMITROV (Bulgaria)

Segmento de Auditoría y Control

9	Sr. Pablo DRAGÚN (Argentina)	Sra. Annette CHIPELEME (Zambia)
10	Sr. Khelil GHARIANI (Túnez)	Sra. Annette CHIPELEME (Zambia)

Segmento de Personal

14	Sra. Renate HORNUNG-DRAUS (Alemania)	Sr. Magnús Norddahl (Islandia)
----	--------------------------------------	--------------------------------

¹ Delegación de autoridad por parte del Presidente (véase el artículo 2.2.5 del Reglamento del Consejo de Administración).

▶ Sección Institucional

Discurso de apertura

4. **La Presidenta** da la bienvenida a los participantes en la 343.^a reunión del Consejo de Administración que, debido a la pandemia de COVID-19, se celebra en un formato híbrido que combina la asistencia presencial y la participación a distancia. Los 17 puntos del orden del día sometidos a decisión por correspondencia con anterioridad a la reunión han sido aprobados por consenso y las observaciones y decisiones pertinentes se han publicado en línea. La Presidenta llama la atención sobre el documento titulado *Disposiciones y reglas de procedimiento especiales aplicables a las reuniones virtuales del Consejo de Administración de la OIT*, en el que se detallan las medidas especiales adoptadas para la reunión. Recuerda a los participantes en las deliberaciones del Consejo de Administración que deben hacer uso de un lenguaje respetuoso y los insta a actuar con prudencia cuando utilicen las redes sociales a fin de evitar injerencias externas en las discusiones y negociaciones del Consejo de Administración.
5. **La Vicepresidenta empleadora** señala que, si bien los intercambios presenciales son fundamentales para lograr el consenso, las interacciones virtuales permiten a las instituciones multilaterales proseguir su labor al facilitar la adopción de decisiones importantes, decisiones que deben contar con el apoyo de todos los mandantes. Desde la anterior reunión del Consejo de Administración se han producido diversos acontecimientos que han aumentado la presión sobre el mundo del trabajo, entre los que cabe destacar, en particular, las repercusiones económicas de la pandemia de COVID-19 que, en algunos países, se han traducido en una contracción de la actividad en el sector privado del 25 por ciento, afectando sobre todo a las pequeñas y medianas empresas (pymes). La crisis ha puesto de manifiesto los puntos fuertes y los puntos débiles de las instituciones y los mercados de trabajo. La cooperación, que hasta ahora ha sido un factor clave del éxito de la respuesta de la OIT a la pandemia, debe continuar. Es preciso adoptar decisiones equilibradas para poder atender todas las necesidades, en particular las de los empleadores y los trabajadores de empresas de todos los tamaños y las de la economía real.
6. Con respecto al orden del día de la reunión, la oradora destaca la importancia de las discusiones sobre la respuesta de la OIT a la pandemia y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario) porque dichas discusiones contribuirán a mantener el liderazgo de la Organización en lo que concierne a las normas del trabajo, el empleo, el diálogo social, la previsión de competencias y la mejora de la productividad, y señala asimismo que es esencial a ese respecto el apoyo de la Oficina y de los mandantes a la creación de empresas sostenibles y de los entornos empresariales necesarios para el empleo sostenible. La cuestión de la seguridad y salud en el trabajo, que tiene carácter prioritario para el Grupo de los Empleadores, requiere ser objeto de una discusión y un análisis exhaustivo que permitan determinar de qué manera la inclusión de esta cuestión en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo repercutiría en el comercio y garantizaría que los convenios correspondientes sean adecuados a la finalidad que se persigue.
7. Deben adoptarse medidas a corto plazo que contribuyan a reforzar el sentimiento de responsabilización, la transparencia y la gobernanza tripartita dentro de la OIT, entre otras cosas en el marco de las discusiones sobre el procedimiento de designación de los miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Debería

prestarse especial atención a la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, que requiere el cumplimiento de anteriores decisiones del Consejo de Administración sobre la diversidad. Tras señalar que el Consejo de Administración examinará varios importantes casos de países, llama la atención sobre el hecho, acaecido recientemente, de la detención arbitraria del presidente y el vicepresidente del Consejo Superior de la Empresa Privada por las autoridades de Nicaragua y expresa la preocupación de su grupo por la seguridad del personal del Consejo Superior de la Empresa Privada.

8. La próxima elección de un nuevo Director General condicionará muchas de las discusiones y decisiones sobre el orden del día del Consejo de Administración. El Grupo de los Empleadores, que seguirá movilizándose en favor de un proceso de selección transparente en el que participen todos los mandantes, ha pedido que se apliquen normas adecuadas en materia de integridad. La oradora indica que, aunque las propuestas de su grupo con respecto a la evaluación de la integridad de todos los candidatos no han sido aceptadas por los demás miembros de la Mesa del Consejo de Administración, espera que en futuras elecciones puedan mejorarse los procedimientos al respecto.
9. **La Vicepresidenta trabajadora** se congratula de las medidas adoptadas para que haya cierto grado de participación presencial en la reunión y confía en que la Vicepresidenta empleadora pueda asistir en persona a la próxima reunión del Consejo de Administración. Las desigualdades crecientes en la distribución de las vacunas contra la COVID-19 constituyen un gran obstáculo para muchos trabajadores, empleadores y Gobiernos, y mientras tanto se siguen perdiendo puestos de trabajo y la precariedad se agudiza. La oradora afirma que seguirá colaborando con los demás miembros de la Mesa del Consejo de Administración para promover la integridad de los procedimientos de elección, principio que defiende firmemente.
10. **Un representante del Gobierno de Filipinas**, haciendo uso de la palabra, con la aprobación de la Mesa, en su calidad de Presidente del Grupo Gubernamental, subraya que la OIT desempeña un papel fundamental en la prestación de asistencia a sus mandantes para lograr una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente de la crisis provocada por la COVID-19, así como en la promoción del trabajo decente y la igualdad de oportunidades de empleo para todos.
11. **El Director General**, tras reconocer que la organización de esta 343.^a reunión en formato virtual, debido a la actual pandemia de COVID-19, ha impuesto limitaciones a los miembros del Consejo de Administración, agradece a todos la dedicación, la resiliencia y la paciencia mostradas. Los efectos de la crisis siguen repercutiendo negativamente en los mercados de trabajo; en la octava edición del informe titulado *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo* se muestra que la recuperación es frágil, incompleta y desigual. A escala mundial, se constata que, en 2021, la recuperación del mercado de trabajo se ha estancado, que la cantidad de horas de trabajo se ha situado en un nivel considerablemente inferior al nivel que se registraba con anterioridad a la pandemia y que existe una gran divergencia entre las trayectorias de recuperación de las economías avanzadas y de China, de gran solidez, y las de las economías en desarrollo y emergentes, que apenas crecen. Por lo tanto, las medidas para dar seguimiento al Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (Llamamiento mundial a la acción) adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2021, que deberá decidir el Consejo de Administración, revisten una importancia estratégica urgente a fin de que la OIT y sus mandantes puedan contribuir a impulsar una recuperación de la crisis centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Las cuatro esferas de acción propuestas en las que se enmarcarán esas medidas son: el seguimiento continuo de las repercusiones de la pandemia y del proceso de recuperación; la

convocatoria por parte de los Estados Miembros de diálogos nacionales tripartitos sobre las estrategias de recuperación centradas en las personas; la participación de la OIT en debates y procesos relacionados con la financiación de la recuperación; y la organización de un importante foro multilateral sobre políticas, cuyas modalidades deberá decidir el Consejo de Administración. Este foro debería organizarse sobre la base de objetivos ambiciosos y con la aspiración de contar con una representación al más alto nivel de los Estados Miembros y de las organizaciones internacionales, con el fin de promover la coherencia y una firme voluntad política a nivel internacional y ponerlas al servicio de la recuperación centrada en las personas. Además, tal y como solicitó la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión, el Consejo de Administración examinará propuestas para incluir la cuestión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El documento presentado al respecto servirá de base para que el Consejo de Administración delibere sobre las cuestiones pertinentes y tome una decisión con pleno conocimiento de causa acerca de un tema tan importante.

12. El Director General señala que, en los últimos años, el Consejo de Administración se ha ocupado de varias situaciones nacionales derivadas de quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. En todos los casos, en su calidad de Director General, solicitó que las respectivas cuestiones se abordaran respetando estrictamente el procedimiento establecido y los principios consagrados en los convenios objeto de atención, todo ello con el fin de garantizar la plena aplicación de los convenios ratificados sobre cuyo incumplimiento versan las quejas en cuestión. Confía en que los miembros del Consejo de Administración sean conscientes de las responsabilidades que les incumben al examinar los casos de Bangladesh, Guatemala, Myanmar y la República Bolivariana de Venezuela. El examen de estas quejas constituye una prueba de la solidez del modelo tripartito de la OIT y de la eficacia de su sistema normativo. Habida cuenta de los importantes desacuerdos que se han producido en el seno de la Organización con respecto al establecimiento de normas y el control de su aplicación, el Director General pide al Consejo de Administración que actúe consecuentemente para evitar que los desacuerdos se agraven y poder avanzar en la resolución de estos.
13. Por lo que respecta al procedimiento de designación de los miembros de la CEACR, el Director General alienta al Consejo de Administración a centrarse en los valores comunes y en los puntos de convergencia y subraya la necesidad absoluta de preservar la independencia y la autoridad de los expertos. Aunque el proceso de designación de expertos podría ser más abierto y participativo, el hecho de que los candidatos fueran propuestos por los grupos socavaría esos principios esenciales de independencia y autoridad.
14. Tras poner de relieve la importancia crucial del mandato y la labor del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), el Director General insta al Consejo de Administración a que, al examinar el sexto informe del GTT del MEN, en el que, por primera vez, no se ha alcanzado un consenso sobre las recomendaciones, haga todo lo posible por evitar un nuevo bloqueo de las actividades y los procedimientos normativos de la OIT.
15. El Consejo de Administración también examinará la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, cuyo objetivo es garantizar que la Oficina cuente con los recursos necesarios para el desempeño de sus responsabilidades en un entorno laboral respetuoso y diverso, como condición previa para que la Organización pueda cumplir su misión. La tercera encuesta sobre el personal de la OIT, realizada recientemente, arroja resultados positivos sobre los progresos realizados con respecto al índice de salud organizacional, pero también pone de relieve las esferas que aún deben mejorarse. El Director General encomia la firmeza, la resiliencia y la

dedicación de los miembros del personal de la OIT en los países que atraviesan situaciones de grave inestabilidad política o social.

16. La segunda condición para que la Organización esté plenamente en condiciones de cumplir su misión radica en garantizar la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT. El Consejo de Administración recibirá información actualizada sobre los progresos realizados por el GTT del MEN a este respecto y sobre los avances en las ratificaciones del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
17. La 343.^a reunión se celebra en un contexto de intensa actividad a nivel multilateral con el fin de hacer frente a los retos mundiales. Todos ellos giran en torno a la necesidad de una mayor justicia social, por lo que esta reivindicación de una mayor justicia social debe ser la motivación común que guíe a la OIT en la presente reunión y todas las decisiones que emanen de ella.
18. Por lo que respecta a la elección de la persona que lo sucederá en el cargo al frente de la OIT, el Director General señala que varios miembros del Consejo de Administración consideran que la votación debería realizarse de forma presencial y que la Oficina tratará de organizar el proceso atendiendo a esta demanda. Subraya la responsabilidad de la Oficina de organizar un proceso justo y transparente, con neutralidad e imparcialidad y, sobre todo, de garantizar la continuidad de las actividades de la Oficina en un momento en que son más necesarias que nunca.

1. Aprobación de las actas de la 342.^a reunión del Consejo de Administración (GB.343/INS/1)

Decisión

19. **El Consejo de Administración aprueba las actas de su 342.^a reunión, con las correcciones recibidas.**

(GB.343/INS/1, párrafo 2)

2. Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (GB.343/INS/2 (Rev. 1))

20. El Consejo de Administración procede a examinar la versión enmendada del proyecto de decisión contenido en el párrafo 45, propuesto por el Grupo de los Empleadores y distribuido por la Oficina, cuyo texto es el siguiente:

El Consejo de Administración decide:

- a) ~~inscribir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) un punto normativo sobre la transición justa para discusión general con arreglo al procedimiento de simple discusión y aprobar el siguiente programa de plazos reducidos para las etapas preparatorias:~~
 - i) ~~la Oficina enviará el informe resumido y el cuestionario a más tardar el 30 de marzo de 2022;~~
 - ii) ~~las respuestas de los Gobiernos llegarán a la Oficina a más tardar el 31 de octubre de 2022;~~
 - iii) ~~la Oficina enviará el informe final a los Gobiernos a más tardar el 28 de febrero de 2023, y~~
 - iv) ~~se celebrará una discusión simple durante la 111.^a reunión de la Conferencia, en junio de 2023;~~

⊖

- ~~b) inscribir en el orden del día de la 112.^a reunión y de la 113.^a reunión de la Conferencia (2024 y 2025) un punto normativo sobre la transición justa con arreglo al procedimiento de doble discusión;~~
- b~~e~~) pedir a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas, ~~en particular sobre su discusión acerca de un posible punto normativo sobre la transición justa~~, cuando prepare el documento relativo al orden del día de futuras reuniones de la Conferencia para la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022);
- c~~d~~) inscribir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) un punto sobre la derogación del Convenio núm. 163 y el retiro de los Convenios núms. 70, 75, 165 y 178 y del Protocolo relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147), así como de las Recomendaciones núms. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185;
- d~~e~~) ~~inscribir~~ confirmar la inscripción en el orden del día de la 112~~3~~.^a reunión de la Conferencia (2024~~5~~) del punto sobre la derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85 ~~que se incluyó en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2024~~, y
- e~~f~~) inscribir en el orden del día de la 118.^a reunión de la Conferencia (2030) un punto sobre la derogación de los Convenios núms. 22, 23, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 133, 134, 146, 164 y 166.

21. **La Presidenta** señala que, en caso de que el Consejo de Administración decida celebrar en 2023 una discusión normativa sobre una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, conforme a lo indicado por la Oficina en el párrafo 45, *a*) del documento, deberá inscribir un punto normativo para discusión simple en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023) en la presente reunión y, además, tendrá que aprobar un programa de plazos reducidos para preparar esa discusión. También se alienta al Consejo de Administración a tomar una decisión con respecto a la inscripción en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia de un punto relativo a la propuesta de derogación y retiro de convenios y recomendaciones, según se establece en el párrafo 45, *d*). Aunque el Consejo de Administración no esté en condiciones de tomar una decisión sobre cualquiera de las demás cuestiones planteadas en el documento, tal vez desee proporcionar orientaciones para que sirvan de base para la discusión en futuras reuniones.
22. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa su firme esperanza de que la 110.^a reunión de la Conferencia (2022) se celebre de forma presencial, siempre que las circunstancias lo permitan.
23. El Grupo de los Trabajadores acepta la propuesta de incluir el retiro de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20) y la derogación y retiro de instrumentos marítimos en el orden del día de la 111.^a reunión (2023), y acepta asimismo la propuesta de inscribir un punto relativo a la derogación del Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62), el Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85) en el orden del día de la 112.^a reunión (2024).
24. El Grupo de los Trabajadores apoya el inicio de un nuevo ciclo de discusiones recurrentes a partir de 2025, y no ve necesidad de efectuar una evaluación previa. Sin embargo, sería interesante escuchar las opiniones de los demás grupos al respecto. En referencia al párrafo 12, la oradora recuerda que las discusiones recurrentes con arreglo a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008 (Declaración sobre

la Justicia Social) y su vinculación con los estudios generales deberían utilizarse para identificar las lagunas normativas y los temas sobre los cuales se elaborarán futuras normas.

- 25.** El Grupo de los Trabajadores apoya la celebración de una discusión normativa sobre una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, con arreglo al procedimiento de doble discusión, a fin de disponer de suficiente tiempo de preparación. No obstante, se reserva el derecho de volver a pronunciarse al respecto una vez que los demás grupos hayan expresado sus puntos de vista. No está a favor de que se mantenga otra discusión general sobre este tema. Esas discusiones ya se mantuvieron en 2007 y 2013, y dieron lugar a la adopción, en 2015, de las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, y el Consejo de Administración ya debatió esta cuestión en su 340.^a reunión (noviembre de 2020). Además, los Gobiernos están actualmente reunidos en la 26.^a Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26) en Glasgow, y se espera que aumenten el nivel de ambición necesario para atajar el cambio climático. Hasta que se establezca una norma que reconozca las responsabilidades comunes pero diferenciadas en relación con el cambio climático, la OIT tiene que dar prioridad a los esfuerzos por promover e implementar las directrices mencionadas, con objeto de ayudar a los Gobiernos a aplicar las contribuciones determinadas a nivel nacional en el marco del Acuerdo de París, aprobado en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, y apoyar la transición a una economía baja en carbono centrada en la justicia social y medioambiental.
- 26.** El Grupo de los Trabajadores es partidario de celebrar una discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado en 2023 y acoge con satisfacción la información al respecto proporcionada en el anexo I. Sería el momento ideal para celebrar esa discusión, habida cuenta de las numerosas e importantes novedades registradas en la economía del cuidado desde el inicio de la crisis de la COVID-19, en particular en relación con la desigualdad de género y la importancia primordial de la economía del cuidado para que las mujeres tengan oportunidades laborales.
- 27.** A reserva de las opiniones relativas a la propuesta de mantener una discusión normativa sobre una transición justa, el Grupo de los Trabajadores apoyará la elaboración de una norma sobre trabajo decente en la economía de plataformas, dado que el nuevo universo del trabajo en línea requiere una reglamentación mundial para asegurar la igualdad de condiciones y el trabajo decente. La reunión tripartita de expertos sobre esa cuestión, programada para 2022, tal vez estime oportuno recomendar la elaboración de una norma. Por consiguiente, debería incluirse en el orden del día de la Conferencia un punto para el examen de esa cuestión.
- 28.** En cuanto a la información actualizada sobre el seguimiento previsto respecto a los temas en curso de preparación, el Grupo de los Trabajadores toma nota de la investigación emprendida por la Oficina en materia de prevención y resolución de conflictos laborales y aguarda con interés sus conclusiones, que serán particularmente relevantes para la labor del GTT del MEN. Sin embargo, el Grupo no está convencido del interés de programar una reunión de expertos en el bienio 2022-2023 sin saber aun cuando examinará el GTT del MEN los instrumentos correspondientes. El Grupo acoge con satisfacción la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 341.^a reunión (marzo de 2021) de celebrar una reunión técnica sobre la protección de los informantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos durante el bienio 2022-2023 y aguarda con interés los resultados de esa reunión. El Grupo de los Trabajadores apoya la propuesta de organizar una reunión tripartita de expertos sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital en el primer trimestre

de 2023, dado que es necesario actualizar el correspondiente repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.

29. Con respecto al seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN, el Grupo de los Trabajadores agradece la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 341.^a reunión de inscribir un punto normativo sobre los riesgos biológicos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2024 y 2025. Sin embargo, observa que aún no se ha dado curso a las recomendaciones formuladas por el Consejo de Administración en noviembre de 2017 en relación con los riesgos químicos, la ergonomía y la manipulación manual, y la protección de la maquinaria. Dichas recomendaciones deberían considerarse un asunto de prioridad institucional. En vista del alto grado de conocimientos técnicos especializados que se requieren para las discusiones normativas, el Grupo estaría dispuesto a hacer una excepción y apoyar la propuesta de convocar tres conferencias técnicas preparatorias, posiblemente en 2023, 2024 y 2025, seguidas de discusiones simples de la Conferencia, posiblemente en 2026, 2027 y 2028. No obstante, el Grupo de los Trabajadores pide a la Oficina que aclare la lógica que sustenta la propuesta.
30. El Grupo de los Trabajadores no apoya la versión enmendada del proyecto de decisión presentada por el Grupo de los Empleadores, puesto que considera superflua la celebración de otra discusión general sobre una transición justa.
31. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que, aunque su grupo está interesado en seguir con la práctica de las discusiones recurrentes después de 2025, sería útil efectuar una evaluación de su impacto, inclusive con respecto a la aplicación de la Declaración sobre la Justicia Social, para que el Consejo de Administración tome una decisión fundada. El Grupo de los Empleadores está de acuerdo en que el proceso de establecimiento del orden del día de la Conferencia debería seguir las orientaciones de la Declaración del Centenario y del Llamamiento mundial a la acción, pero recuerda que esos instrumentos no se limitan a reafirmar la importancia de las normas de la OIT, sino que tienen por objeto revitalizar el mandato de la OIT en su conjunto. En referencia al párrafo 12 del documento, la oradora señala que los estudios generales y las discusiones recurrentes suelen abordar cuestiones de política que exceden el mandato del GTT del MEN. En consecuencia, las discusiones sobre el establecimiento del orden del día deberían mantenerse por separado y ser independientes de la labor del GTT del MEN. El Consejo de Administración y el GTT del MEN son órganos distintos e independientes; prueba de ello es que no todos los miembros del GTT del MEN son miembros del Consejo de Administración. Ese aspecto debería quedar reflejado sistemáticamente en futuros documentos sobre esta cuestión.
32. En consonancia con la prioridad de la OIT de disponer de un corpus actualizado de normas internacionales del trabajo, la oradora es partidaria de mantener los puntos relativos a la derogación y el retiro de convenios y recomendaciones en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, según lo previsto inicialmente, también respecto de las reuniones de 2022 y 2024, en lugar de proceder conforme a lo propuesto en el párrafo 19 del documento. No es necesario aplazar el examen de estas cuestiones, dado que no requieren que se convoque ninguna otra comisión técnica. Recuerda que el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34) fue retirado en la 109.^a reunión (2021).
33. En cuanto a los posibles puntos para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, el Grupo de los Empleadores considera que sería oportuno y útil celebrar una discusión general sobre una transición justa en 2023, pero esta no debía ser en ningún caso de carácter normativo. La OIT ya adoptó directrices para una transición justa en 2015, y por consiguiente no se prevé elaborar ninguna otra norma al respecto. Las cuestiones relativas al cambio

climático y una transición justa evolucionan constantemente; por ese motivo, una norma estática quedaría rápidamente superada por la rapidez de los cambios. Además, no sería práctico tratar dos puntos normativos en paralelo. Convendría esperar al resultado de la reunión sobre la economía de plataformas, prevista para octubre de 2022, antes de considerar la posibilidad de inscribir en el orden del día un punto sobre el aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología. En cambio, sería oportuno organizar una discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado a la luz de la crisis de la COVID-19. El Grupo de los Empleadores está dispuesto a apoyar la inscripción de ese punto en el orden del día de la reunión de 2023.

34. Hace falta más tiempo para decidir cuándo se inscribirán en el orden del día los tres puntos restantes relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, dada la complejidad de estos temas, el Grupo de los Empleadores se decanta por la primera opción, descrita en el párrafo 37, de mantener el procedimiento de doble discusión para cada uno de esos puntos y programarlos consecutivamente. Esta opción sería coherente con el enfoque adoptado respecto del punto sobre los riesgos biológicos. Es preciso revisar el ámbito de aplicación del punto normativo sobre ergonomía y manipulación manual con objeto de que la discusión relativa a la ergonomía solo se aborde en el contexto de la manipulación manual, en consonancia con la recomendación del GTT del MEN. El Grupo de los Empleadores sigue opinando que sería necesario refundir todas las normas sobre seguridad y salud en el trabajo en un instrumento integrado, tal como se hizo en el caso del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada.
35. En lo relativo a la prevención y solución de conflictos laborales, no debería contemplarse ninguna acción antes de que se publiquen los resultados de la labor de investigación de la Oficina al respecto y de que estos se sometan al Consejo de Administración para su examen. Sorprende que se haya avanzado tanto sobre la cuestión de los datos personales de los trabajadores, en comparación con la lentitud de los progresos en temas que se han presentado con anterioridad. El Grupo de los Empleadores pide a la Oficina que prepare propuestas sobre los siguientes temas: la respuesta de los sistemas de educación y de formación a las necesidades del mercado de trabajo, y el papel de las empresas sostenibles como fuente principal de empleo pleno y productivo y trabajo decente.
36. Las opciones propuestas en el proyecto de decisión parecen sugerir que la única cuestión que se está considerando es el punto normativo sobre una transición justa, cuando en realidad se invita al Consejo de Administración a examinar tres propuestas para el orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia (2023), entre ellas, la opción de celebrar una discusión general sobre una transición justa. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores ha propuesto una versión revisada del proyecto de decisión en la que se prevé la celebración de una discusión general sobre una transición justa en 2023 y se eliminan todas las referencias a la elaboración de normas con respecto a esa cuestión. Además, el Grupo de los Empleadores propone enmendar el apartado *d)* del proyecto de decisión para confirmar la inscripción del punto sobre la derogación de convenios en el orden del día de la 112.ª reunión de la Conferencia (2024).
37. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Níger señala que, en un contexto de la recuperación económica y laboral mundial, dominado por la tecnología de la información y por la necesidad de adaptarse al cambio climático y preservar el medio ambiente, los puntos del orden del día deberían corresponder al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y al enfoque del trabajo decente para todos. Debería mantenerse el impulso alcanzado gracias a instrumentos como la Declaración del Centenario y el Llamamiento mundial a la acción, y debería prestarse una atención especial a la justicia social, las competencias y el aprendizaje en el trabajo, la protección de los trabajadores y una

transición justa. Es necesario entablar un diálogo serio sobre las preocupaciones que ya se plantearon en reuniones anteriores, como el acceso a la justicia laboral, la solución de conflictos laborales individuales y el trabajo decente en la economía de plataformas. El grupo de África sugiere que dos de los temas propuestos se combinen en un solo punto: una transición justa del mundo del trabajo hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles que tenga en cuenta el potencial de la tecnología para lograr el trabajo decente para todos. El grupo de África apoya el proyecto de decisión contenido en el documento.

- 38. Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, un representante del Gobierno de Chile dice estar de acuerdo en que la Organización debe tener un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo. Por consiguiente, el GRULAC estima pertinente la inscripción de una discusión general sobre la economía del cuidado o sobre una transición justa en el orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia. Coincide con lo expresado en el documento, en el que se resalta que una discusión general sobre la economía del cuidado brindaría una ocasión para realizar un examen oportuno e integrado de la evolución del trabajo del cuidado, y considera que la discusión en torno a la transición justa es un enfoque importante para generar prosperidad en respuesta al cambio climático. El GRULAC apoya el proyecto de decisión según aparece en el documento, en particular en lo que respecta a la derogación y el retiro de convenios y recomendaciones en las 111.ª, 113.ª y 118.ª reuniones de la Conferencia, conforme a las recomendaciones del GTT del MEN.
- 39. Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, una representante del Gobierno de Australia expresa su apoyo a la inscripción de una discusión general en el orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia, preferiblemente sobre una transición justa, dado que constituye uno de los cambios más fundamentales en el mundo del trabajo. La naturaleza tripartita de la OIT implica que la Organización está bien situada para contribuir al diálogo mundial sobre esa cuestión, y una discusión general en ese sentido permitiría que se diera voz a todas las perspectivas y se tuvieran en cuenta las necesidades de todos los mandantes. Aunque el ASPAG sigue abierto a la posibilidad de inscribir un punto normativo sobre una transición justa, se necesitarían más detalles acerca de esa propuesta.
- 40.** Dado que se ha programado una discusión normativa sobre los aprendizajes para la 111.ª reunión de la Conferencia (2023), toda discusión normativa sobre una transición justa debería tener lugar como muy pronto en la 112.ª reunión de la Conferencia (2024), con arreglo al procedimiento de doble discusión. EL ASPAG también apoyará la celebración de una discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado en una futura reunión de la Conferencia, dado que la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto y ha agravado los déficits de trabajo decente y que será indispensable impulsar una recuperación con perspectiva de género para lograr el trabajo decente para todos. Con respecto a los tres puntos normativos pendientes sobre seguridad y salud en el trabajo, la oradora expresa su apoyo a la segunda opción, consistente en convocar tres conferencias técnicas preparatorias, y pide a la Oficina que proporcione más información sobre los recursos financieros que ello implicaría. El ASPAG apoya la acción relativa a la derogación de convenios y recomendaciones prevista en los apartados d) a f) del proyecto de decisión.
- 41. Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, un representante del Gobierno de Suecia destaca la importancia de aplicar un enfoque estratégico y coherente al establecer el orden del día de la Conferencia, y dice que el seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN es una parte vital e integral de dicho enfoque, en particular en lo que respecta al examen de los puntos normativos, con objeto de contar con un corpus sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo. Por

consiguiente, el orador acoge con satisfacción la preparación de propuestas relativas a otros tres puntos normativos sobre cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, sobre la base de las recomendaciones del GTT del MEN. El PIEM está dispuesto a estudiar la segunda opción, a reserva de recibir aclaraciones con respecto a las conferencias preparatorias y sus implicaciones presupuestarias.

42. En el marco de los esfuerzos internacionales por luchar contra el cambio climático y fortalecer el mercado de trabajo y el empleo, resulta muy oportuno celebrar una discusión sobre una transición justa. La OIT desempeña un papel importante en el sistema internacional, y la problemática de una transición justa está en perfecta consonancia con el mandato y las ambiciones de la OIT en materia de trabajo decente. El PIEM apoya la inscripción en el orden del día de un punto sobre el trabajo decente y la economía de plataformas, posiblemente en la 113.ª reunión de la Conferencia (2025), en función del resultado de la reunión de expertos sobre esa cuestión prevista para 2022.
43. El PIEM no está aún en condiciones de ofrecer orientaciones sobre las opciones relativas al orden del día de futuras reuniones de la Conferencia. El orador pide más información acerca de una posible norma sobre una transición justa, y pregunta si el Consejo de Administración puede decidir la forma del instrumento, qué valor añadido aportaría a los mandantes una norma o una discusión general, y cuál podría ser el contenido de tal norma. Sugiere que se aplazase la discusión de los apartados *a)*, *b)* y *c)* del proyecto de decisión, a la espera de que la Oficina facilite más información. El PIEM acepta los apartados *d)*, *e)* y *f)* del proyecto de decisión, pero no apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
44. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia dice que Montenegro, Serbia y Noruega suscriben la declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan que se mantengan los puntos relativos al trabajo decente y la economía del cuidado, así como el punto relativo al aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología, en el examen del orden del día de la Conferencia que se llevará a cabo en la siguiente reunión del Consejo de Administración.
45. La Unión Europea y sus Estados miembros han defendido desde hace tiempo la necesidad de elevar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo al rango de principio y derecho fundamental en el trabajo, especialmente a la luz de la pandemia de COVID-19, y por lo tanto apoyan su inclusión en el orden del día de la 110.ª reunión de la Conferencia. La oradora reitera la importancia de integrar el seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN en las actividades de la OIT, también en lo relativo al establecimiento del orden del día de la Conferencia, puesto que dichas recomendaciones tienen carácter de prioridad institucional, y acoge favorablemente los tres puntos normativos sobre seguridad y salud en el trabajo. Las modalidades de las discusiones normativas deberían ser flexibles, innovadoras, eficaces y costoeficientes. La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a estudiar la opción de convocar tres conferencias técnicas preparatorias, a reserva de recibir aclaraciones en relación con las conferencias preparatorias y sus repercusiones presupuestarias. Esas conferencias podrían concebirse con arreglo al modelo de las reuniones técnicas tripartitas, en cuyo caso la Oficina sufraga los costos de participación de los interlocutores sociales, y los Gobiernos interesados asumen sus propios gastos. La celebración de tres conferencias preparatorias independientes en 2023, 2024 y 2025, seguidas de tres discusiones simples en 2026, 2027 y 2028, dejaría patente la complejidad de los puntos que se van a examinar, pero el grupo está dispuesto a seguir negociando las fechas.
46. Una discusión inclusiva y constructiva sobre la cuestión de una transición justa del mundo del trabajo, en particular una transición que dé lugar a economías y sociedades ambientalmente

sostenibles para todos, supondría un fuerte impulso para lograr una transición justa para todos. Teniendo en cuenta la situación mundial y los debates en curso en el sistema de las Naciones Unidas, la OIT debería situarse en el centro de todas las deliberaciones al respecto. La oradora pide a la Oficina que proporcione más detalles acerca de una posible norma sobre una transición justa y el valor añadido que aportaría, y sugiere que el Consejo de Administración necesitaría más tiempo para examinar los apartados *a)*, *b)* y *c)* del proyecto de decisión. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan los apartados *d)*, *e)* y *f)* del proyecto de decisión, pero rechazan la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.

- 47. Hablando en nombre de Barbados, el Canadá, Israel y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**, un representante del Gobierno del Reino Unido dice que la OIT, cuya estructura tripartita es única y cuyo mandato es un elemento fundamental en la lucha contra el cambio climático, es la organización más apropiada para impulsar la aplicación de la declaración de la COP26, en la que se reconoce la necesidad de apoyar una transición justa en el ámbito internacional. El orador apoya sin reservas la elaboración de una norma sobre una transición justa, preferiblemente mediante el procedimiento de doble discusión, que podría basarse en las *Directrices de política para una transición justa* de 2015. Es indispensable que los mandantes de la OIT se muestren unidos y acuerden inscribir un punto relativo a una transición justa en el orden del día de la Conferencia lo antes posible. El orador pregunta a la Oficina si, conforme al Reglamento, sería posible celebrar una doble discusión en 2023 y 2024. Los mandantes de la OIT deberían asumir lo antes posible sus responsabilidades climáticas. Si la OIT no actúa, se corre el riesgo de que otra organización internacional elabore una norma internacional que no se negociaría a nivel tripartito. Por consiguiente, no apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 48. Un representante del Gobierno de Barbados** destaca que el cambio climático amenaza la propia existencia de los pequeños Estados insulares en desarrollo, y que por lo tanto emprender una transición justa es una cuestión de vida o muerte para sus países. La OIT está bien posicionada para desempeñar un papel integral, que incluya también la prestación de asistencia técnica, en un momento en el que los países tienen la intención de efectuar una transición a economías sostenibles desde el punto de vista ambiental y social al tiempo que contribuyen a alcanzar los objetivos de trabajo decente, inclusión social y erradicación de la pobreza. El mundo del trabajo es clave para lograr el desarrollo sostenible. En consecuencia, el orador insta al Consejo de Administración a inscribir lo antes posible un punto sobre una transición justa en el orden del día de la Conferencia para su discusión y para la posible elaboración de una norma.
- 49. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) observa que hay unanimidad a favor de los apartados *d)* y *f)* del proyecto de decisión. La propuesta del apartado *e)* está motivada por la decisión anterior del Consejo de Administración de examinar la derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85 en la reunión de la Conferencia prevista para 2024, que se ha aplazado a 2025. La oradora toma nota de que los Gobiernos que han tomado la palabra han expresado su apoyo a que la derogación de esos instrumentos se examine en la reunión aplazada a 2025, mientras que el Grupo de los Empleadores prefiere inscribirla en el orden del día de la 112.^a reunión (2024) y el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a sumarse al consenso.
- 50.** La razón de la propuesta de celebrar tres reuniones preparatorias independientes sobre los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo en 2023, 2024 y 2025, seguidas de discusiones simples de la Conferencia en 2026, 2027 y 2028, es iniciar la discusión normativa cuando aún no se ha inscrito ningún punto de carácter normativo en el orden del día de la Conferencia. Sin embargo, el orden de las discusiones puede negociarse y todas las opciones permanecen

abiertas. En cuanto a las repercusiones financieras de las diversas opciones, la Oficina ha presentado tres propuestas para que el Consejo de Administración decida qué opción desea seguir desarrollando, y proporcionará más detalles en la reunión de marzo de 2022. En respuesta al comentario del Grupo de los Empleadores relativo al punto sobre una transición justa contenido en el proyecto de decisión, la oradora dice que la intención es poner de manifiesto que, si el Consejo de Administración considera oportuno celebrar una única discusión normativa sobre una transición justa en 2023, deberá tomar la correspondiente decisión en su presente reunión. Cualquier otra decisión del Consejo de Administración con respecto a la inscripción de un punto sobre una transición justa en el orden del día de la Conferencia puede esperar a marzo de 2022. En respuesta a una pregunta del PIEM, la oradora explica que, en virtud del artículo 19, 1) de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración puede inscribir un punto normativo en el orden del día de la Conferencia, pero solo la Conferencia tiene potestad para decidir cuál será la forma del instrumento. En cuanto al valor añadido que podría aportar una posible norma sobre una transición justa, la oradora indica que la adopción de tal norma permitiría situar el imperativo de creación de trabajo decente en el núcleo de todas las respuestas mundiales y nacionales al cambio climático, y aportaría una definición aceptada y reconocida internacionalmente del concepto de transición justa. En la medida en que los mandantes tripartitos de la OIT aprobaron en 2015 las *Directrices de política para una transición justa*, estas podrían servir de base para elaborar una posible norma. Solamente cabría la posibilidad de inscribir un punto normativo sobre una transición justa en el orden del día de la reunión de 2023 si se trata de una discusión simple; en virtud del Reglamento, la doble discusión requeriría su inscripción en el orden del día de las reuniones de 2024 y 2025, como muy pronto.

- 51. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda que el Consejo de Administración ha considerado que las recomendaciones del GTT del MEN son una prioridad institucional. Celebra que el Grupo de los Empleadores y varios grupos gubernamentales consideren que el punto sobre la economía del cuidado constituye una opción verosímil para la discusión general de 2023, especialmente si en el futuro se inscribe un punto normativo sobre una transición justa. Aclara que el GTT del MEN nunca tuvo la intención de abordar la actualización de las cuestiones relativas a la manipulación manual únicamente en referencia a la ergonomía, sino que mantuvo un amplio debate acerca de la ergonomía, que es un tema nuevo que conviene tratar. El Grupo de los Trabajadores está a favor de seguir estudiando las posibilidades de elaborar una norma sobre una transición justa, situando a la OIT en el centro del proceso. No obstante, la inscripción de un único punto normativo en el orden del día de cada reunión de la Conferencia significa que la OIT nunca será capaz de responder a todos los desafíos a los que se enfrenta. También por ese motivo el GTT del MEN recomendó que la Oficina considerara enfoques innovadores, como la organización de conferencias técnicas para preparar una discusión normativa, y eso es algo que el Consejo de Administración debe tener en cuenta.
- 52. La portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera que la cuestión relativa a una transición justa no puede ser objeto de una norma; considera que es demasiado compleja, afecta a numerosos aspectos que son ajenos a la competencia de la OIT y aborda problemas que no pueden solucionarse mediante una norma. Por consiguiente, sería aconsejable que la OIT celebrara una discusión general sobre una transición justa en 2023. De ese modo, el tema se discutiría lo antes posible y se mantendría la coherencia con otras discusiones que están teniendo lugar en otros foros internacionales.

(El Consejo de Administración reanuda el examen del punto en una sesión ulterior).

53. **La Presidenta** anuncia que, tras varias rondas de consultas, el grupo consultivo se ha pronunciado en favor de un proyecto de decisión revisado que ha sido transmitido al Consejo de Administración.
54. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo lamenta que en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) no se haya inscrito un punto para discusión general sobre una transición justa, pese a que había un amplio acuerdo en cuanto a la urgencia y la pertinencia de esta cuestión, así como a la necesidad de que la OIT adopte una posición de liderazgo al respecto. Reitera que no es conveniente celebrar una discusión normativa, pues existe el riesgo de que cualquier norma de la OIT se vuelva rápidamente obsoleta debido a la evolución de la sostenibilidad ambiental. Como ha indicado el Grupo de los Trabajadores, la adopción de una resolución en la 110.^a reunión de la Conferencia (2022) no lograría reflejar todos los matices y no aportaría ningún valor añadido. La oradora afirma que su grupo seguirá siendo partidario de que se celebre una discusión general sobre una transición justa en la 344.^a reunión del Consejo de Administración.
55. Por otra parte, el Grupo de los Empleadores considera que la cuestión de la economía del cuidado es muy pertinente y está dispuesto a estudiar la posibilidad de inscribir este tema para discusión general en la 113.^a reunión de la Conferencia (2024). Dado que numerosos grupos han apoyado la inclusión tanto de la transición justa como de la economía del cuidado, se debería tomar una decisión sobre ambas cuestiones al mismo tiempo.
56. En cuanto a la derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85, la oradora celebra que todos los miembros del Consejo de Administración estén a favor de que este punto sea examinado en la 113.^a reunión de la Conferencia (2024). La derogación de estos instrumentos representa un paso importante para lograr que la OIT tenga un corpus claro, sólido y actualizado de normas, como se preconiza en la Declaración del Centenario.
57. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** manifiesta la profunda preocupación de su grupo ante la falta de consenso con respecto al establecimiento de un orden del día audaz y ambicioso para el futuro. Habida cuenta del amplio acuerdo sobre la importancia de abordar la cuestión de la economía del cuidado, se podría haber adoptado la decisión de integrarla en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023). Del mismo modo, a la luz del acuerdo general acerca de la urgencia de abordar la transición justa, no queda claro por qué la Conferencia Internacional del Trabajo no estaría en condiciones de presentar una resolución al respecto en su 110.^a reunión, pues ello aumentaría la pertinencia de la Organización, sin excluir la posibilidad de inscribir un punto técnico en el orden del día de una reunión futura de la Conferencia. Continuar las discusiones generales sobre el cambio climático y una transición justa no aportará ningún valor añadido; lo que se necesita es un compromiso más vinculante.
58. La oradora dice que es lamentable que el Consejo de Administración solo haya adoptado decisiones sobre el retiro y la derogación de normas, lo que no refleja el alto nivel de ambición, también manifestado por el GTT del MEN, en el sentido de que la OIT debería procurar tener un corpus sólido y actualizado de normas. Por otra parte, todavía deben celebrarse discusiones importantes sobre el establecimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, como ha decidido el Consejo de Administración en el contexto del mecanismo de examen de las normas. Para terminar, indica que respalda el proyecto de decisión, quedando entendido que el Grupo de los Trabajadores no siempre estará de acuerdo con decisiones de tal índole en reuniones futuras de la Conferencia.
59. **Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de Suecia es favorable a que se celebre a principios de 2024 una discusión normativa sobre una transición justa, pero señala que en su grupo hay opiniones divergentes con respecto a la forma que deberá adoptar la

norma. Expresa su decepción ante el hecho de que el Consejo de Administración no haya sido capaz de adoptar una decisión para inscribir un punto relativo a esta cuestión en el orden del día de la 112.ª reunión de la Conferencia (2024), pese a la urgencia que reviste. Por consiguiente, el PIEM respalda la propuesta del Grupo de los Trabajadores de inscribir una resolución sobre una transición justa en el orden del día de la 110.ª reunión de la Conferencia (2022). El orador pide a la Oficina que prepare documentos de referencia exhaustivos y que participe en discusiones tripartitas informales para informar a los Miembros sobre el impacto y el valor añadido de cada opción, lo que podría permitir al Consejo de Administración alcanzar una decisión basada en el consenso en su 344.ª reunión (marzo de 2022). Su grupo preferiría que en la decisión se haga referencia al establecimiento de normas; ahora bien, como no se ha excluido ninguna opción, el PIEM está dispuesto a apoyar el proyecto de decisión.

- 60. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Reitera que la OIT debe situarse en el centro de todas las deliberaciones sobre una transición justa, y aboga por que se celebre una discusión normativa tan pronto como sea posible. Lamenta que el Consejo de Administración no haya podido llegar a un acuerdo sobre la forma de abordar esta cuestión, y dice que se ha perdido una oportunidad de hacer una declaración clara sobre el compromiso de la OIT con respecto a la transición justa. Indica que acepta la propuesta de la Oficina de aplazar las discusiones sobre una transición justa hasta la próxima reunión, con la esperanza de que las nuevas consultas tripartitas faciliten el consenso. Como esto significa que la primera oportunidad de celebrar una discusión normativa se presentará en 2024, el tiempo intermedio debe ser utilizado eficazmente para hacer preparativos y recabar un apoyo amplio al liderazgo de la OIT. La información proporcionada por la Oficina sobre una transición justa ayudará al Consejo de Administración a comprender las repercusiones y el valor añadido de las diferentes opciones, y debería constituir una parte importante del documento que se presente en la próxima reunión, el cual debería ser transmitido por la Oficina tan pronto como sea posible. Quedando entendido que en la 344.ª reunión de la Conferencia se incluirá un punto sobre el examen urgente de la posibilidad de celebrar una discusión normativa o bien una discusión general sobre una transición justa, dice que no tiene inconveniente en aceptar el proyecto de decisión en su versión enmendada. Además, teniendo presente el aplazamiento de la decisión, está dispuesta a tomar en consideración la propuesta del Grupo de los Trabajadores de preparar una resolución durante la 110.ª reunión de la Conferencia (2022), a la espera de que se aporten más detalles al respecto.
- 61. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos de América** está de acuerdo en que la cuestión relativa al trabajo decente en la economía del cuidado se inscriba en el orden del día de la 111.ª reunión de la Conferencia (2023). Los trabajadores de este sector han demostrado ser esenciales para atender a la situación generada por la pandemia de COVID-19, así como en la etapa de recuperación, y la OIT debe abordar los desafíos relacionados con el trabajo a los que tales trabajadores se siguen viendo confrontados.

Decisión

- 62. El Consejo de Administración decide:**
- a)* **pedir a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas, en particular su determinación de abordar urgentemente el punto sobre la transición justa, y las opiniones expresadas en relación con el punto sobre el trabajo decente y la economía del cuidado, cuando prepare el documento relativo al orden del día de**

futuras reuniones de la Conferencia para la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022);

- b) inscribir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia (2023) un punto sobre la derogación del Convenio núm. 163 y el retiro de los Convenios núms. 70, 75, 165 y 178 y del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, así como de las Recomendaciones núms. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185;
- c) inscribir en el orden del día de la 112.^a reunión de la Conferencia (2024) el punto sobre la derogación de los Convenios núms. 45, 62, 63 y 85 que se había incluido inicialmente en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia, y
- d) inscribir en el orden del día de la 118.^a reunión de la Conferencia (2030) un punto sobre la derogación de los Convenios núms. 22, 23, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 133, 134, 146, 164 y 166.

(GB.343/INS/2 (Rev. 1), párrafo 45, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

3. Cuestiones derivadas de las labores de la 109.^a reunión (2021) de la Conferencia Internacional del Trabajo

3.1. Seguimiento de la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social) (GB.343/INS/3/1)

- 63. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que los cinco componentes mencionados en el documento GB.343/INS/3/1 constituyen marcos apropiados de la acción de la OIT para dar curso a las conclusiones relativas a la protección social adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 64. Con respecto al componente 1, debería prestarse especial atención a la promoción de un entorno propicio para el crecimiento de las empresas, que constituye un elemento fundamental para el establecimiento de sistemas de protección social universales y sostenibles. Apoyar la transición a la economía formal es de suma importancia; más del 60 por ciento de la mano de obra mundial todavía está ocupada en la economía informal. Al mismo tiempo, habría que prestar atención a las medidas de protección social de emergencia adoptadas en el marco de las estrategias de respuesta a la crisis y de recuperación, habida cuenta de que podrían resultar insostenibles a mediano y largo plazo. El establecimiento progresivo de sistemas de protección social basados en los derechos es una medida fundamental para evitar la trampa de la pobreza y eliminar los incentivos para permanecer en el sector informal. Es importante encontrar soluciones que preparen para el cambio y las transiciones laborales a los trabajadores y los empleadores, así como promover la empleabilidad y la creación de empleo mediante la aplicación de medidas coordinadas con políticas de empleo, políticas del mercado de trabajo y políticas de inclusión activas con el fin de promover el trabajo decente y la formalización del empleo.
- 65. En cuanto al componente 2, debería prestarse especial atención a las mejores prácticas de todos aquellos que han respondido con éxito al cambio estructural, aprovechado al máximo los medios existentes para ampliar y fortalecer los sistemas de protección social, y combinado regímenes contributivos, no contributivos, voluntarios y obligatorios. Debería documentarse el uso de combinaciones adecuadas de políticas y estudiar opciones apropiadas para financiar

la protección social. Además, habría que garantizar la gobernanza de los sistemas de protección social, en particular la independencia de sus órganos decisorios, a fin de proteger sus políticas a largo plazo.

66. En relación con el componente 3, indica que la movilización de recursos nacionales es muy importante. La movilización de recursos de cooperación para el desarrollo a nivel mundial reviste importancia para los países menos adelantados pero puede resultar insostenible a largo plazo. Convendría promover la presentación de memorias sobre el impacto de la asignación de los recursos a fin de mejorar su movilización. Teniendo en cuenta que el programa mundial de referencia de la OIT sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos va a brindar apoyo a 50 Estados Miembros, su grupo solicita a la Oficina más información sobre los criterios de selección de los Estados beneficiarios y el grado de participación de los interlocutores sociales en las actividades de apoyo.
67. Toma nota de los esfuerzos que la OIT está realizando en el marco del componente 4, así como de la puesta en marcha de una campaña para ratificar el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); hace hincapié en que es necesario analizar la forma en que la Organización podría promover reformas jurídicas y políticas que permitan una aplicación efectiva de sus normas actualizadas de seguridad social, y expresa su sorpresa por el hecho de que no se haya hecho referencia a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Apoya plenamente los esfuerzos de la Oficina para ayudar a los Estados Miembros a extender el acceso a la protección social a todos los trabajadores; sin embargo, considera que esos esfuerzos deberían realizarse en estrecha coordinación con las iniciativas para promover la transición de la economía informal a la economía formal. Además, el apoyo de la OIT a los Estados Miembros debería prestarse en ámbitos distintos al normativo e incluir la financiación con miras a la sostenibilidad a largo plazo, prestando especial atención a los pisos de protección social y a las políticas activas del mercado de trabajo.
68. En lo tocante al componente 5, su grupo está convencido de que la OIT debería reafirmar su liderazgo en el ámbito de la protección social en el sistema multilateral. La OIT tendría que reforzar sus actividades de colaboración con las instituciones financieras internacionales a fin de abordar cuestiones relacionadas con la protección social; a tal efecto podría elaborar un marco de política común en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas. Para encontrar un terreno común, es importante que las instituciones financieras internacionales tengan en cuenta las normas internacionales del trabajo en sus actividades de asesoramiento a los países, en particular la Recomendación núm. 202 y el Convenio núm. 102, y que la OIT tome en consideración los análisis y políticas que proponen estas instituciones. Ello es especialmente necesario en vista de las graves repercusiones de la pandemia de COVID-19.
69. Su grupo seguirá participando de forma constructiva en las discusiones en torno a un posible mecanismo de financiación mundial que apoye los esfuerzos de movilización de recursos nacionales con miras a lograr la protección social universal, y desea conocer la opinión del Consejo de Administración con respecto a la posibilidad de instaurar un Día Internacional de la Protección Social. El orador señala que su grupo toma nota de la lista de productos de alto nivel que figura en el anexo del documento y declara que apoya el proyecto de decisión.
70. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que las nuevas estimaciones de la OIT sobre las deficiencias en la cobertura mundial de la protección social reafirman la imperiosa necesidad de tomar medidas para hacer realidad el derecho humano a la protección social reconocido a escala internacional. Su grupo acoge favorablemente el plan de acción propuesto en el documento, ya que va a permitir que la OIT contribuya al establecimiento de sistemas de protección social universal basados en los derechos. En particular, considera muy acertadas

las iniciativas de la Oficina de poner en marcha una campaña para promover la ratificación del Convenio núm. 102, proporcionar orientación y asesoramiento técnico para la movilización de recursos nacionales, e intensificar su colaboración con otros actores del sistema de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales en torno a la movilización de recursos nacionales en consonancia con las normas y principios de la OIT.

- 71.** Mejorar la coherencia de las políticas de protección social y la observancia de las normas internacionales del trabajo constituye una de las principales prioridades de su grupo. En este sentido, acoge con beneplácito la colaboración prevista de la OIT con el Banco Mundial en relación con la Estrategia de Protección Social de esta entidad y toma nota de la colaboración prevista con el Fondo Monetario Internacional (FMI). La revisión prevista de los documentos de referencia del FMI debería garantizar la armonización de la puesta en práctica de los pisos de gasto social de esta entidad y las definiciones de protección social de la OIT. En cuanto a las propuestas relativas a un nuevo mecanismo de financiación internacional, considera fundamental que la Oficina inicie y participe de forma proactiva en las discusiones sobre la gobernanza y las modalidades de financiación de dicho mecanismo. Así pues, su grupo acoge favorablemente la iniciativa de elaborar un estudio de viabilidad en el que se presenten diversas opciones para un mecanismo de financiación de esta naturaleza y toma nota de las propuestas presentadas por el Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos de las Naciones Unidas, haciendo hincapié en que las nuevas medidas de seguimiento deben tomar en consideración estos elementos. Con respecto a la iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas de crear un Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social, acoge con satisfacción el plan de la Oficina de promover el diseño y aplicación de dicho mecanismo y subraya que la creación de un fondo mundial para la protección social debería considerarse esencial para cumplir los objetivos del Acelerador Mundial.
- 72.** Su grupo acoge favorablemente las propuestas de promover la investigación y el desarrollo de las capacidades a fin de prestar apoyo a los mandantes de la OIT en las labores de diseño y aplicación de sistemas de protección social universal, lo cual incluye actividades de formación y la producción de más datos pertinentes. Confía en que la formación sobre protección social destinada a los mandantes del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) se base en una combinación de actividades presenciales y en línea. En lo que respecta a la sexta reunión del GTT del MEN, toma nota con satisfacción de las conclusiones relativas a la Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17) y apoya plenamente el seguimiento previsto, el cual exige que la Oficina proporcione orientaciones y apoyo a fin de garantizar la aplicación de los regímenes de seguridad social a todos los trabajadores agrícolas, sin excepción. También acoge con satisfacción las investigaciones de la Oficina sobre los principales desafíos y oportunidades que plantea la aplicación de esos regímenes a todos los trabajadores agrícolas, cuyo objetivo es evaluar otras opciones en materia de seguimiento. Su grupo considera que el plan de acción podría dar pie a una contribución positiva de la OIT al establecimiento de sistemas de protección social universal basados en los derechos, además de promover la consecución de los ODS. Declara que su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 73. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Argelia, tras observar que el plan de acción propuesto se basa en marcos, estrategias y compromisos previamente acordados por la OIT, pide a la Oficina que adopte un enfoque coordinado, coherente y transversal para las actividades en el marco de este plan, de modo que a la vez se eviten duplicaciones y se obtengan resultados óptimos con los recursos existentes. Si bien su grupo reconoce la importancia de los cinco componentes, al aplicar el plan debería darse mayor prioridad a las necesidades y contextos específicos de las regiones o países con déficits

de cobertura de protección social a consecuencia de restricciones presupuestarias y en los que la economía informal es preponderante. Armonizar los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) con las prioridades señaladas en el plan de acción es un medio eficaz en este sentido.

74. Asimismo, su grupo pide a la Oficina que preste asistencia a los Estados Miembros en todo lo que se refiere al diseño, aplicación y modificación de sus respectivas estrategias y políticas nacionales de seguridad social, teniendo en cuenta el crecimiento económico y los recursos presupuestarios de cada uno, y haciendo especial hincapié en la extensión de la cobertura de protección social a todos los trabajadores, así como en la prevención de los riesgos existentes y los nuevos riesgos que vayan surgiendo, en particular los riesgos de epidemia. Debe promoverse el diálogo social en todos los niveles a fin de abordar más eficazmente las limitaciones a las que se enfrentan los países en desarrollo y sacar provecho de los logros y aciertos. Su grupo destaca la importancia de movilizar y asignar recursos suficientes para obtener los productos señalados en el plan de acción, así como de elaborar informes periódicos sobre los resultados obtenidos. Por ello pide aclaraciones a la Oficina sobre las medidas previstas para movilizar recursos adicionales, si procede, en particular en el contexto de las alianzas con las organizaciones internacionales responsables de la implementación de actividades conexas.
75. Dado que indudablemente las normas internacionales de protección social desempeñan un papel decisivo, la Oficina debería alentar a los Estados Miembros a que ratifiquen los convenios pertinentes de la OIT y proporcionarles apoyo técnico y orientaciones antes y después de la ratificación. Con respecto a la función de liderazgo, la OIT también debería reforzar el diálogo con organizaciones internacionales y regionales, incluida la Unión Africana, a fin de optimizar las sinergias entre políticas y programas y abordar desafíos relacionados con el desarrollo sostenible y la cohesión social. Su grupo reitera que desearía que se prestara mayor atención a la protección social en el proceso de aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
76. Pide a la Oficina que estudie todos los medios necesarios para apoyar la movilización de recursos financieros y complementar de este modo los esfuerzos de los Estados Miembros encaminados a extender la protección social; a tal efecto, pide a la Oficina que adopte medidas que faciliten la creación de un fondo internacional para responder a necesidades de financiación apremiantes, especialmente en África, y que establezca una colaboración activa para apoyar y mantener sistemas de protección social, habida cuenta de la magnitud de las necesidades y expectativas públicas.
77. Acoge favorablemente la propuesta de instaurar el Día Internacional de la Protección Social y solicita información adicional sobre el calendario y las modalidades para la puesta en práctica de dicha iniciativa. Declara que su grupo apoya el proyecto de decisión.
78. **Hablando en nombre de una amplia mayoría de Estados de América Latina y el Caribe**, un representante del Gobierno de Chile señala que las conclusiones de la segunda discusión recurrente sobre la protección social son especialmente pertinentes para su región. La persistencia de la economía informal es un factor fundamental que impide el logro de la protección social universal, sobre todo en el contexto de los países de ingresos bajos y medios. Por tal motivo acoge con satisfacción los planes de celebrar consultas con los mandantes de la OIT para explorar oportunidades que permitan una aplicación más coordinada de la Recomendación núm. 202 y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). El plan de acción propuesto es particularmente importante en el contexto de la transición a la formalidad. Varios países de la región han indicado que van a prestar especial atención a las conclusiones de la segunda discusión

recurrente y a la aplicación coordinada de las Recomendaciones núms. 202 y 204. También han hecho hincapié en la importancia de concluir acuerdos multilaterales y bilaterales sobre la portabilidad de las prestaciones. La Oficina y los interlocutores tripartitos deberían prestar apoyo adecuado para promover la protección social universal, movilizar los recursos necesarios y reafirmar el mandato y el liderazgo de la OIT en el ámbito de la protección social.

- 79. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de China señala que, por tratarse de un pilar del Programa de Trabajo Decente, la protección social es un factor fundamental para fomentar el empleo, el desarrollo económico y la justicia social. La pandemia de COVID-19 ha acentuado la necesidad de contar con mecanismos de protección social universal. Por eso pide al Consejo de Administración que considere la posibilidad de incluir en el orden del día de su 344.ª reunión (marzo de 2022) un punto sobre un posible régimen multilateral basado en aportaciones en el país de acogida que facilite el acceso a la protección social para los trabajadores migrantes. El plan de acción propuesto es una respuesta acertada al Llamamiento mundial a la acción y va a ser fundamental para el logro de las metas pertinentes de los ODS. Su grupo reconoce la importancia del asesoramiento técnico que la OIT presta a los Estados Miembros en temas relacionados con la protección social. Las investigaciones que se emprendan en el marco del plan de acción deberían orientarse en función de las necesidades de los mandantes sobre el terreno. La Oficina, en colaboración con el Centro de Turín, la Asociación Internacional de la Seguridad Social y otros asociados, debería impulsar el desarrollo de las capacidades de los mandantes. Habida cuenta de la importancia de un enfoque normativo en materia de protección social, es necesario que la Oficina proporcione asistencia técnica oportuna, eficaz y adaptada, sobre todo a los Estados Miembros que están dispuestos a ratificar normas de protección social actualizadas como, por ejemplo, el Convenio núm. 102. Insta a la Oficina a que adopte medidas decisivas para promover la coherencia multilateral de las políticas en materia de protección social.
- 80.** El éxito del plan de acción propuesto depende de una cuidadosa planificación y una eficaz movilización y asignación de los recursos. Pide a la Oficina que en el bienio actual y los bienios futuros asigne a la protección social recursos adecuados y sostenibles con cargo al presupuesto ordinario; redoble los esfuerzos de movilización de recursos de conformidad con la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, incluidas la cooperación Sur-Sur, la cooperación triangular y la cooperación con los coordinadores residentes y los equipos en los países de las Naciones Unidas; y aproveche la segunda fase del programa mundial de referencia de la OIT sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos para asegurar aportaciones al plan de acción propuesto. Dado que el ASPAG comprende el 60 por ciento de la población activa mundial, desea saber si en la asignación de recursos en el marco del plan de acción va a tenerse en cuenta el contexto regional. Además, en caso de no contar con recursos suficientes para la consecución de algunos de los productos, convendría saber qué criterios van a aplicarse para determinar los productos prioritarios. Declara que el ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 81. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de Portugal señala que el derecho a la seguridad social es un derecho humano y que la inversión en sistemas de protección social reporta importantes beneficios sociales y económicos. No obstante, más de 4 000 millones de personas carecen de protección social y la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto y acentuado las desigualdades. Expresa su apoyo al plan de acción propuesto y elogia el énfasis en la perspectiva de género y la inclusión de las personas con discapacidad en la labor propuesta relacionada con las políticas y estrategias nacionales de protección social. El componente de la investigación y el desarrollo de las capacidades debería incluir un esfuerzo más específico con respecto al uso de la lista ampliada de preguntas sobre funcionamiento

elaborada por el Grupo de Washington sobre estadísticas de la discapacidad. Dado que es necesario acelerar la ratificación del Convenio núm. 102, pide que se concluya cuanto antes el análisis de las repercusiones del lenguaje con perspectiva de género en los instrumentos sobre seguridad social. El plan de acción debería incluir actividades adicionales para promover la Recomendación núm. 202. Tras destacar la importancia del diálogo social, el orador observa que en el plan de acción no se menciona la negociación colectiva y dice que habría que incluirla. A su juicio, es necesaria una propuesta más detallada sobre la financiación y la movilización de fondos internacionales para la protección social, al igual que más información sobre la promoción de sinergias con actos e iniciativas internacionales como la propuesta de un Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social. El orador solicita a la Oficina garantías de que la labor con los mandantes va a fundarse en el principio de la financiación colectiva, habida cuenta de que este punto no se menciona en el documento. En el contexto de una transición justa y la celebración de la 26.ª Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, dice que le sorprende que el cambio climático solo se mencione una vez en todo el documento.

82. El PIEM reconoce que la OIT desempeña un papel central en la prestación de apoyo a los países para formular y adaptar políticas y estrategias de protección social, así como en la promoción de la coherencia de las políticas en el sistema multilateral. La acción y la posición de liderazgo de la OIT, desplegadas a través de objetivos ambiciosos a mediano y corto plazo, son indispensables para propiciar una recuperación centrada en las personas, inclusiva y sostenible; también son necesarias para ayudar a los países a avanzar hacia una protección social integral, adecuada y sostenible para todos, prestando especial atención a las desigualdades en materia de acceso. El PIEM se compromete a apoyar la aplicación del plan de acción, aunque considera que es necesario reforzar la cooperación internacional sobre la base de una voluntad política, la coordinación de medidas multilaterales, una financiación adecuada, conocimientos técnicos y un diálogo social reforzado. Afirma que fortalecer la cobertura, adecuación y sostenibilidad de los sistemas de protección social para todos debe considerarse una prioridad de las políticas, y que es necesario aumentar la inversión en protección social universal. Declara que el PIEM apoya el proyecto de decisión.
83. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania y Noruega suscriben su declaración. Se suma a la declaración del PIEM y acoge favorablemente el plan de acción propuesto. Reafirma la importancia de las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en vista de las metas establecidas en la Declaración del Centenario y los ODS. La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la necesidad de contar con sistemas de protección social sólidos y sostenibles en un contexto de profundos cambios en el mundo del trabajo. El plan de acción propuesto coincide, pues, con un momento crítico y debería incluir medidas y herramientas apropiadas que puedan adaptarse a las circunstancias nacionales, en consonancia con el enfoque realista y flexible de las normas de seguridad social de la OIT. El documento propone un marco completo para que la Oficina preste apoyo a políticas públicas en todo el mundo. Un enfoque participativo basado en el diálogo social es esencial para determinar las necesidades, prioridades y deficiencias de la cobertura, así como para efectuar un análisis sobre posibles mecanismos para extender la cobertura de los pisos de protección social a todos los miembros de la sociedad. Los trabajadores por cuenta propia y en formas atípicas de empleo, incluidos los trabajadores de la economía de plataformas y los trabajadores domésticos, necesitan respuestas en materia de protección social adaptadas a sus circunstancias. Habida cuenta de la importancia de la financiación y la movilización de fondos para la protección social, convendría que la Oficina presentara análisis más detallados sobre este particular. La Unión

Europea y sus Estados miembros reconocen y apoyan el papel central que la OIT desempeña en la prestación de apoyo a los países para formular y adaptar políticas y estrategias de protección social. Declara que apoya el proyecto de decisión.

84. **Una representante del Gobierno de Bangladesh** expresa su reconocimiento por el plan de acción propuesto. La Oficina debería reforzar las alianzas para apoyar programas de protección social, sobre todo en países con recursos limitados, y promover el desarrollo de planes de protección social de bajo costo para los trabajadores de la economía informal y las pymes. Tras facilitar detalles sobre las medidas de protección social adoptadas en su país, la oradora señala que el plan de acción propuesto debería reflejar las actividades en curso a nivel nacional.
85. **Un representante del Gobierno de Barbados** señala que la propuesta de la OIT de prestar asistencia a los Estados Miembros es de suma importancia en el contexto de los esfuerzos de recuperación que están realizando. Para la consecución de los ODS es indispensable diseñar estrategias para extender la seguridad social a los trabajadores de la economía informal. Habida cuenta de la diversidad de situaciones de cada país, es muy importante que la OIT apoye a los Estados Miembros en los esfuerzos que realizan para mejorar y reforzar los sistemas de protección social, lograr la protección universal y garantizar una financiación adecuada y sostenible de tales sistemas. Hace hincapié en la importancia de reforzar la función de liderazgo de la OIT para velar por la coherencia de las políticas relativas a la protección social en el sistema multilateral, y respalda todas las iniciativas de la Organización para establecer relaciones de colaboración a este respecto en el marco de las Naciones Unidas y en el contexto más amplio del sistema multilateral.
86. **Un representante del Gobierno de Eswatini** dice que no es una exageración afirmar que la pandemia de COVID-19 ha sacado a relucir las flagrantes deficiencias en la protección social y puesto de manifiesto las preocupantes consecuencias de una cobertura insuficiente, especialmente en el caso de los trabajadores de la economía informal, los migrantes y otros grupos vulnerables. Señala que la pandemia ha reforzado la importancia de garantizar una cobertura de protección social adecuada para todos, independientemente de la forma de empleo, la situación de residencia o la nacionalidad. Los países deberían participar activamente en la búsqueda de mecanismos para mejorar progresivamente o transformar las medidas de ayuda temporales en sistemas universales de protección social integrales y con capacidad de respuesta a las emergencias. En este contexto, el orador facilita detalles sobre las medidas de respuesta a la COVID-19 adoptadas por su país en el ámbito de la protección social, así como sobre el apoyo técnico que la Oficina le ha prestado en este ámbito en concreto.
87. **Una representante del Gobierno de la India**, tras señalar que los sistemas de protección social universales, integrales, inclusivos y sostenibles constituyen un requisito previo para asegurar el trabajo decente, destaca las recientes medidas de seguridad social adoptadas por su país. Dice que es necesario asegurar prestaciones de seguridad social para los trabajadores en el extranjero que emigran por motivos laborales. La celebración de acuerdos bilaterales y multilaterales sobre seguridad social entre países es esencial para proteger los intereses de los trabajadores migrantes. Habría que hacer esfuerzos adicionales para prestar apoyo técnico a los Estados Miembros a fin de facilitar la celebración de acuerdos de esta índole, ampliando su alcance de forma que ofrezcan cobertura a los trabajadores informales.
88. **Una representante del Gobierno de Cuba** afirma que el Gobierno cubano se enorgullece de que en tiempos de pandemia de COVID-19 se han aplicado decenas de medidas de carácter laboral, salarial y de seguridad social, con especial énfasis en la protección de la mujer

trabajadora. Se ha garantizado el pago íntegro de salarios y beneficios de la seguridad social cuando la persona se encuentra impedida de trabajar por edad, maternidad, paternidad, invalidez o enfermedad. Todo ello a cargo del presupuesto del Estado. Mucho más pudiera lograr el Gobierno cubano si Estados Unidos pusiera fin al bloqueo que mantiene y recrudece a pesar del reclamo internacional para que se ponga fin a esa política inhumana, tal como se evidenció durante el debate general del 76.º periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, donde decenas de países se pronunciaron al respecto. La oradora reafirma el compromiso de Cuba con la protección y el bienestar de las personas, incluyendo la implementación de las medidas de protección de seguridad social de toda la población, ámbitos que continuarán entre las prioridades del Gobierno.

- 89. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Protección Social) señala que se han utilizado cinco criterios para seleccionar las regiones y los países para el Programa de referencia de la OIT sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos, en consulta con el Equipo Técnico Global, los directores de las oficinas regionales y de país, y los miembros del Comité Tripartito Consultivo Mundial. Se trata de los siguientes criterios: convicción compartida por el Gobierno y los representantes de los empleadores y de los trabajadores de la importancia de implantar progresivamente la protección social universal mediante sistemas de protección social basados en los derechos que tengan en cuenta el género y la discapacidad; firme voluntad política y control de la protección social por los actores nacionales; potencial para obtener resultados durante los primeros cinco años de aplicación del programa; carácter prioritario de la protección social en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los PTDP de la OIT; y colaboración en curso con otros organismos nacionales e internacionales a fin de contar con una sólida base para multiplicar las inversiones de la OIT por medio del programa. Precisa que el programa promueve la aplicación de políticas y estrategias nacionales basadas en un diálogo social a escala nacional. De los 50 países preseleccionados como posibles destinatarios de las actividades de apoyo durante la segunda fase del programa 26 pertenecen a la región de África. Precisa que la Oficina va a dar prioridad a la movilización de recursos extrapresupuestarios para estos países a fin de promover proyectos de ámbito nacional dotados con personal internacional y de los países; asimismo, para determinadas actividades, como la formulación de prioridades y estrategias de protección social adaptadas a los diferentes países, se prestará apoyo a través de especialistas en protección social y del servicio de apoyo técnico de la región. Señala que se va a prestar especial atención a los trabajadores de la economía informal. Cuando proceda, y en función de su capacidad, la Oficina brindará asesoramiento a los países no incluidos en el programa.
- 90.** Se están elaborando los distintos componentes de la campaña mundial para promover la ratificación del Convenio núm. 102, incluida la prestación de apoyo técnico en forma de evaluaciones comparativas de la legislación y las prácticas nacionales y los requisitos del Convenio. Para facilitar la ratificación de los instrumentos actualizados de la OIT por parte de países que ahora son parte en convenios más antiguos que serán derogados en el futuro, la campaña también insistirá en las decisiones de 2021 del GTT del MEN. El objetivo de alcanzar 70 ratificaciones de aquí a 2026 es muy ambicioso; ahora bien, aunque la Oficina podría participar activamente en actividades de apoyo a los procesos nacionales, la decisión final deberán tomarla los propios Estados Miembros. La Oficina está prestando apoyo a los países que ya han ratificado los convenios de seguridad social de la OIT a fin de extender la cobertura de los sistemas de protección social a los grupos que en la actualidad no cuenta con cobertura.
- 91.** Señala que se está reforzando la colaboración con otras organizaciones regionales e internacionales en temas relacionados con la protección social, sobre todo en la región de

África. Ya se han puesto en marcha dos proyectos importantes gestionados por la Dirección General de Asociaciones Internacionales de la Comisión Europea y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional cuyo objetivo es aumentar la financiación de la protección social. Con respecto a la iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas de crear un Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social, indica que en los próximos meses la OIT tiene previsto iniciar un proceso de consultas con distintos grupos de mandantes a fin de darle un contenido concreto. Se emprenderán diversas labores en torno a esta iniciativa a fin de determinar de qué manera el Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social podría movilizar financiación suplementaria y asignar de forma más coherente los recursos existentes. La OIT y el FMI estarán realizando una labor conjunta en cuatro países piloto entre 2021 y 2022, que incluye un proceso de autoevaluación previsto para el primer trimestre de 2023. Las intervenciones de la OIT a nivel de los países prevén múltiples mecanismos de apoyo para extender la cobertura a los trabajadores y empleadores de la economía informal y a las pymes con el objeto de facilitar la transición a la economía formal. Señala que la OIT ha adoptado una amplia gama de instrumentos sobre trabajadores migrantes y que algunos de ellos se centran más específicamente en la protección social para este grupo de trabajadores.

92. El hecho de que el Programa de referencia sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos preste especial atención a la campaña de ratificación del Convenio núm. 102 no significa que se quiera restar importancia a la aplicación de la Recomendación núm. 202, ya que promover la ratificación del Convenio también podría contribuir a promover el establecimiento de pisos de protección social. Es cierto que en el plan de acción no se hace referencia explícita a la elaboración participativa de las políticas de protección social; ahora bien, es evidente que se trata de uno de los principios de la OIT que se aplican plenamente cada vez que la Oficina presta apoyo a procesos de formulación de políticas nacionales. Sin embargo, muchas políticas nacionales se elaboran en la práctica sin la participación de los interlocutores sociales ni el apoyo de la OIT. Potenciar la visibilidad y la acción de la OIT en el sistema multilateral es sumamente importante, dado que otras partes interesadas quizá no concedan la misma importancia al diálogo social ni a las normas de la OIT. Con respecto a la financiación colectiva, la solidaridad es un principio fundamental que ha sido incorporado en las discusiones en torno a la financiación de la protección social con los organismos pertinentes de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales.
93. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** observa que existe un amplio consenso con respecto a la pertinencia de los componentes de la propuesta de plan de acción sobre seguridad social para 2021-2026, los principales obstáculos que dificultan la aplicación de sistemas de protección social universal, y la necesidad urgente de extender la cobertura a la economía informal. Expresa su satisfacción por los planteamientos positivos sobre cómo ir más allá de un enfoque normativo y subraya la importancia de la aplicación efectiva de la Recomendación núm. 202. La prioridad acordada a la búsqueda de soluciones que se ajusten a los contextos nacionales va a contribuir a la formulación de enfoques innovadores.
94. **El portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción el firme apoyo al plan de acción por parte del Consejo de Administración y declara que su grupo apoya el proyecto de decisión. Ahora bien, considera que la cuestión de los trabajadores migrantes debería examinarse con más detenimiento. Apoya los llamamientos a intensificar los esfuerzos para aplicar la Recomendación núm. 202 y considera muy acertada la prioridad acordada en el documento al fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores sociales para participar eficazmente en la formulación de políticas y estrategias, al igual que a la gobernanza y el diálogo social, incluida la negociación colectiva.

Decisión

95. El Consejo de Administración pide al Director General que:

- a) tenga en cuenta sus orientaciones al poner en práctica el plan de acción sobre seguridad social para 2021-2026, expuesto en el documento GB.343/INS/3/1, y
- b) tome en consideración el plan en la preparación de futuras propuestas de Programa y Presupuesto.

(GB.343/INS/3/1, párrafo 28)

3.2. Seguimiento de la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (GB.343/INS/3/2)

96. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** también se muestra preocupada por la naturaleza desigual, incierta y frágil de la recuperación de la pandemia de COVID-19 y reitera la necesidad de emprender una acción urgente y coordinada para lograr la vacunación equitativa. Señala que algunos elementos importantes del Llamamiento mundial a la acción no se mencionan en las prioridades propuestas en el documento GB.343/INS/3/2; en particular, lamenta que no se haya abordado el trabajo decente junto al empleo productivo ni la formulación de políticas industriales para ayudar a los países en desarrollo a crear empleos decentes y bien remunerados. Acoge con satisfacción la propuesta de ampliar la investigación sobre el trabajo decente y la economía digital, incluidos los aspectos relacionados con el género, así como sobre la formulación de estrategias que permitan ampliar la cobertura de la protección social a las diversas modalidades de trabajo que han proliferado durante la pandemia; sin embargo, el alcance de esta labor debe ser más amplio y no limitarse a la protección social. Es necesario establecer con urgencia un piso de protección de los trabajadores, conforme a lo convenido en la Declaración del Centenario, el cual debe cubrir los derechos fundamentales, el número máximo de horas de trabajo, un salario mínimo adecuado y la seguridad y salud en el trabajo para que todos los trabajadores, incluidos los que tienen formas de trabajo inseguras, estén protegidos. Para construir mejor para el futuro es importante aprovechar las buenas prácticas aplicadas recientemente por varios Estados Miembros con objeto de extender la protección social y las medidas relativas a los salarios y el empleo a grupos como los trabajadores por cuenta propia, temporales y domésticos. La labor en materia de seguridad y salud en el trabajo debería ser más ambiciosa, habida cuenta de su mayor prominencia durante la pandemia y su estrecha relación con el aumento del empleo precario.
97. La oradora acoge con satisfacción la investigación propuesta sobre las cadenas mundiales de suministro, pero solicita más información al respecto. Más importante aún, es necesario actuar con urgencia para promover cadenas de suministro más resilientes que contribuyan al trabajo decente, la sostenibilidad ambiental y la sostenibilidad de las empresas y respeten los derechos humanos, ya que la pandemia ha sacado a la luz la existencia de violaciones de derechos y de vulnerabilidades de las cadenas de suministro en numerosos sectores. En cuanto a la propuesta de desarrollar estrategias integradas para hacer frente a la informalidad, la Oficina debería haber mencionado la discusión sobre la economía social y solidaria que tendrá lugar en la próxima reunión de la Conferencia, además de la discusión sobre las desigualdades.

98. La oradora apoya la propuesta de establecer un marco de seguimiento de la recuperación que permitirá que la Oficina asesore a los Estados Miembros acerca de las políticas que pueden adoptar para impulsar una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Asimismo, apoya la invitación a los Gobiernos a que convoquen diálogos nacionales sobre la recuperación centrada en las personas, lo cual podría conducir a la adopción de planes nacionales de empleo. Para establecer un diálogo social eficaz, los Estados Miembros deben crear un entorno institucional que propicie el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva. Respaldada la propuesta de la Oficina de presentar un informe al Consejo de Administración en cuyo marco los mandantes nacionales tendrán la oportunidad de compartir su experiencia directamente. Pide a la Oficina que aclare el motivo por el que en el documento no se menciona la función clave que desempeñará el sector público en la recuperación o el programa transformador sobre igualdad de género, especialmente teniendo en cuenta que la pandemia ha exacerbado las desigualdades de género, ya de por sí generalizadas.
99. La oradora acoge con beneplácito las propuestas de participar activamente en la agenda internacional para aumentar la financiación del desarrollo sostenible. Habida cuenta de que es imprescindible integrar el trabajo decente y la justicia social en los esfuerzos internacionales, la Oficina debería aprovechar su papel en la Iniciativa sobre financiamiento para el desarrollo en la era de la COVID-19 y más allá, en particular a través de su liderazgo en el Grupo temático II. El Grupo de los Trabajadores apoya plenamente la ampliación de la iniciativa Acción Climática para el Empleo y celebra la propuesta de adoptar un Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social; la OIT debe desempeñar un papel destacado para lograr que los empleos creados sean decentes y respetuosos del medio ambiente. El Acelerador Mundial debe basarse en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT y debería promover una mayor coherencia de las políticas para lograr justicia social para todos.
100. El Grupo de los Trabajadores apoya el establecimiento de un piso de protección social a nivel mundial. Su puesta en marcha debe ir acompañada de medidas de desarrollo de la capacidad para aumentar la movilización de recursos nacionales mediante la adopción de sistemas tributarios más progresivos y eficientes y el aumento de la diversificación económica y la industrialización para favorecer una recuperación más equitativa y resiliente. Celebra los esfuerzos desplegados por la Oficina para promover las normas internacionales del trabajo entre los bancos multilaterales de desarrollo, los cuales deben formar parte de todas las alianzas de la OIT. En particular, la alianza propuesta con el FMI debe estar en consonancia con el mandato de la OIT y mantener un enfoque de los sistemas integrales de protección social basado en los derechos, en lugar de en redes de seguridad.
101. El Grupo de los Trabajadores respalda la propuesta de organizar un foro multilateral sobre políticas, el cual facilitará la elaboración de una estrategia integral y la coherencia de las políticas, a fin de dar pleno efecto a la Declaración del Centenario y al Llamamiento mundial a la acción. No obstante, en vista de la considerable carga de trabajo del Consejo de Administración, la oradora solicita aclaraciones en cuanto a la viabilidad de celebrarlo a principios de 2022. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
102. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que la intención del Llamamiento mundial a la acción es acelerar la aplicación de la Declaración del Centenario y que el Consejo de Administración no debería volver a negociar lo que ya ha sido acordado. Dado que en el documento de la Oficina solo se hace referencia a la protección social y la financiación para el desarrollo, sin mencionar la continuidad de la actividad empresarial, que es un componente clave del Llamamiento mundial a la acción, la oradora pregunta cómo se distribuirán los recursos financieros a las empresas afectadas desproporcionadamente por la crisis. Además, los fondos deben asignarse prioritariamente a los ámbitos que son competencia de la OIT, en

lugar de a ámbitos donde tiene escasos conocimientos especializados y una autoridad limitada, como el nexo entre las cuestiones humanitarias y las de desarrollo.

103. Aunque las cadenas mundiales de suministro se han visto interrumpidas por la pandemia de COVID-19, no procede debatir su reconfiguración. El Llamamiento mundial a la acción indica claramente la necesidad de fomentar cadenas de suministro más resilientes.
104. En el documento de la Oficina se ha sacado de contexto la promoción del apoyo a las normas internacionales del trabajo en todo el sistema multilateral, ya que no se mencionan ni el desarrollo de competencias, ni las políticas activas del mercado de trabajo ni la financiación de la continuidad de la actividad de las empresas desproporcionadamente afectadas por la crisis, que figuran en el mismo párrafo en el Llamamiento mundial a la acción.
105. Dado que las estrategias concebidas por la Oficina se ponen en práctica en los países a través de los PTDP, estos deberían constituir el mecanismo principal para elaborar y aplicar las medidas y deberían contar con un mayor apoyo. Asimismo, los diálogos tripartitos nacionales propuestos deberían sustentarse en la labor de los PTDP y los interlocutores sociales deberían participar en los programas de protección social en el terreno. Junto con la Alianza Mundial por la Protección Social Universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (alianza USP2030), la Oficina debería colaborar más estrechamente con el FMI. Convendría que los interlocutores sociales participaran en la selección de los países piloto, ya que esto afectará a las recomendaciones resultantes. Además, esta labor debería incluir una evaluación de las capacidades nacionales de financiación y las opciones correspondientes, y estar vinculada a la reducción de la informalidad, que representa la barrera principal para la financiación de sistemas de protección social sostenibles en muchos países. El Grupo de los Empleadores no respalda la propuesta de ampliar las investigaciones sobre la relación entre el trabajo decente y la economía digital, ya que estas cuestiones se examinarán en diferentes reuniones de expertos a partir del próximo año. Es necesario prestar atención a la asignación de futuros recursos a actividades de investigación sobre el trabajo en plataformas, ya que el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* no incluye las opiniones de las empresas interesadas. El Grupo de los Empleadores hace hincapié en que las investigaciones deben beneficiar a los tres grupos de mandantes.
106. En lo que respecta a la productividad y la resiliencia, el Grupo de los Empleadores acoge con beneplácito la propuesta de seguir desarrollando el enfoque basado en la promoción de ecosistemas de productividad y espera con interés los resultados de las actividades de investigación, formulación de políticas y promoción conexas. El Grupo también celebra la propuesta de la Oficina de prestar asesoramiento técnico avanzado para promover la resiliencia empresarial y la creación de un entorno propicio a la innovación, el crecimiento de la productividad y las empresas sostenibles. La Oficina debería asumir un papel de liderazgo en el sistema de las Naciones Unidas para reducir la informalidad mediante la creación de alianzas con otras organizaciones multilaterales a fin de garantizar la coherencia de las políticas. La oradora está de acuerdo con las disposiciones relativas al foro mundial sobre políticas. El liderazgo de la OIT en la recuperación debe ir acompañado de medidas, tener el impacto deseado y crear valor. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
107. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos destaca que toda medida adoptada por la OIT debe tener en cuenta los efectos devastadores de la pandemia de COVID-19 en las economías y los sistemas de protección social más débiles, el aumento de la economía informal, en particular en África, y las crecientes desigualdades entre los Estados Miembros. El orador considera pertinente la propuesta de apoyar los

diálogos tripartitos nacionales sobre la aplicación de políticas en pro de una recuperación centrada en las personas, pero solicita más información sobre el apoyo técnico y financiero que la Oficina facilitará. La labor de la OIT para movilizar recursos es encomiable, pero es necesario redoblar los esfuerzos para elaborar marcos, programas y fórmulas de financiación adecuados. Es más importante que nunca que las organizaciones internacionales especializadas en diferentes ámbitos colaboren para ayudar a los países a superar los efectos de la pandemia. Los mecanismos disponibles en África para desarrollar las capacidades jurídicas e institucionales pueden desempeñar una función importante en la recuperación, en particular en la ampliación de la protección social, pero esta reforma requerirá una mayor cooperación internacional y regional. El foro multilateral sobre políticas propuesto es una iniciativa importante y debería dar lugar a la adopción de enfoques e instrumentos de cooperación específicos. La Oficina debería consultar a los mandantes sobre los aspectos que consideran importantes para el foro. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.

- 108. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile reitera el llamamiento a la cooperación mundial para asegurar un acceso equitativo a las vacunas y los tratamientos contra la COVID-19 a fin de evitar las crecientes desigualdades. Dado que el Llamamiento mundial a la acción se compone de cuatro pilares de medidas de política para asegurar un crecimiento económico y un empleo inclusivos, la protección de los trabajadores, la protección social universal y la promoción del diálogo social, las medidas propuestas se podrían haber estructurado mejor en torno a ellos. Asimismo, deberían centrarse en la protección de los grupos más vulnerables e incluir la perspectiva de género como tema transversal. El apoyo a los jóvenes, los emprendedores y las empresas es fundamental para la recuperación. Además, se deben reforzar las medidas para proteger a los trabajadores de primera línea, asegurar la retención de empleos y proteger los derechos laborales y sindicales.
- 109.** El GRULAC apoya que la Oficina amplíe las investigaciones sobre la relación entre el trabajo decente y la economía digital y priorice las estrategias para frenar la expansión de la informalidad; se debería otorgar prioridad a los sectores mencionados en el Llamamiento mundial a la acción. El GRULAC ve de manera favorable que se continúe publicando el *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo* y dice que debería contener recomendaciones de política generales para apoyar los esfuerzos de recuperación. El GRULAC solicita información más detallada sobre el apoyo de la OIT a los diálogos tripartitos nacionales propuestos y los resultados previstos, el Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social propuesto y la alianza USP2030, así como sobre la labor de la Oficina en materia de políticas de comercio internacional y trabajo decente, en particular en colaboración con la Organización Mundial del Comercio (OMC).
- 110.** El portavoz del GRULAC apoya la celebración de un foro multilateral sobre políticas a principios de 2022, pero aconseja cautela para evitar duplicar los esfuerzos de otras organizaciones internacionales. Solicita más información sobre el formato híbrido, ya que debe haber una participación equitativa de todos los países y regiones. Las discusiones temáticas interactivas deberían basarse en los cuatro pilares de acción del Llamamiento mundial a la acción y adoptar un enfoque centrado en las personas. Coincide en que el objetivo del foro debería ser prestar apoyo coherente a las estrategias nacionales de recuperación. Pregunta de qué manera el foro contribuirá a las iniciativas conjuntas entre las organizaciones y cómo participarán los Gobiernos. La Oficina debería consultar a los interlocutores sociales para asegurar la participación de todas las partes interesadas pertinentes y para que los resultados del foro se traduzcan en medidas útiles para la recuperación centrada en las personas.
- 111. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de Indonesia subraya que las iniciativas en materia de políticas y de desarrollo para apoyar la recuperación deben tener

plenamente en cuenta las circunstancias nacionales y deberían estar dirigidas a los grupos de población vulnerables. Las estrategias y planes de acción deberían elaborarse sobre la base de consultas nacionales y tener en cuenta las nuevas tecnologías y las nuevas formas de trabajo. El diálogo social debería ser un elemento central de cualquier actividad de seguimiento al Llamamiento mundial a la acción y se le debería haber prestado más atención en el documento de la Oficina. La OIT debería reforzar su coordinación multilateral para promover la aplicación de un plan de recuperación centrado en las personas, y fomentar el acceso universal a las vacunas. Elogia a la Oficina por el *Observatorio de la OIT* y el centro de información en línea sobre las respuestas políticas nacionales, el cual debería ampliarse para incluir políticas sobre vacunación. Apoya el marco de seguimiento de la recuperación propuesto, pero solicita información sobre las implicaciones financieras y de presentación de informes que ello conllevaría para los Estados Miembros. Respalda la propuesta relativa a los diálogos tripartitos nacionales, siempre que se consulte a los Gobiernos y se respete la apropiación nacional. Puesto que el Llamamiento mundial a la acción propugna una recuperación con perspectiva de género, las medidas de seguimiento deberían hacer mayor hincapié en el género. El ASPAG apoya el plan de ampliar la iniciativa Acción Climática para el Empleo, pero solicita más información al respecto; debe procurarse que los Gobiernos pertinentes sean consultados y que no haya solapamiento con alianzas e iniciativas existentes.

112. El ASPAG celebra la propuesta de convocar un foro multilateral sobre políticas, pero pregunta si se dispone de tiempo suficiente en el calendario de reuniones oficiales para organizarlo a principios de 2022. El grupo apoya el formato híbrido para facilitar la participación equitativa de todos los Estados Miembros. Los oradores invitados deberían representar a todas las regiones y niveles de desarrollo económico; además, debe haber paridad de género y se debe poner el acento en los grupos más desfavorecidos. El orden del día debería incluir una discusión sobre los retos desproporcionados a los que se enfrentan los Estados Miembros y las posibles soluciones. Los resultados del foro y las correspondientes medidas de seguimiento deberían complementar a otras iniciativas internacionales relativas a la recuperación de la COVID-19. Pide a la Oficina que facilite una estimación inicial del costo que conllevará celebrar el foro. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.
113. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos dice que el documento de la Oficina constituye un punto de partida útil para planificar la acción de la OIT, pero que convendría seguir perfeccionándolo. Pide a la Oficina que facilite más información sobre las repercusiones de dar efecto al Llamamiento mundial a la acción, en concreto para las actividades llevadas a cabo en el marco de los resultados en materia de políticas del programa de trabajo para 2022-2023 y para los objetivos identificados en el Plan Estratégico para 2022-2025. Es preocupante que algunas cuestiones importantes, como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, los jóvenes y las personas con discapacidad, y el tema transversal del género, no se aborden de manera adecuada en el documento.
114. El PIEM acoge con satisfacción y apoya las propuestas de ampliación de los ámbitos de investigación, así como la labor para acelerar la transición a la economía formal, promover la resiliencia empresarial y crear un entorno propicio al crecimiento de la productividad y las empresas sostenibles. Se deberían seguir desarrollando las propuestas sobre seguridad y salud en el trabajo para reflejar la importancia de la labor en estos ámbitos y la necesidad de que la OIT asuma el liderazgo al respecto. El PIEM acoge con satisfacción que se continúe publicando el *Observatorio de la OIT* y le gustaría recibir más información sobre el valor añadido que puede representar el marco de seguimiento de la recuperación propuesto y si será viable hacer un seguimiento de las tendencias a nivel subnacional.

115. Aunque destaca el valor del diálogo tripartito, el PIEM se pregunta si utilizar los recursos limitados de la OIT para enviar una invitación y un documento temático explicativo a todos los Estados Miembros es la mejor manera de apoyar la labor de recuperación. El grupo acoge con beneplácito la propuesta de ampliar la colaboración de la OIT con otras organizaciones internacionales para velar por que las iniciativas den prioridad al Programa de Trabajo Decente y apoya las iniciativas en los países para facilitar el acceso a la financiación. Sin embargo, las referencias al «comercio y nivel de vida» deberían ser sustituidas por «comercio y trabajo decente», en consonancia con el mandato y la misión de la OIT. El PIEM toma nota con interés de la propuesta de investigación conjunta con la OMC y alienta a la Oficina a poner en marcha iniciativas similares con el FMI, el Banco Mundial y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.
116. El PIEM está de acuerdo con la importancia otorgada a la protección social; se debe procurar que las propuestas contenidas en el documento de la Oficina sean coherentes con el plan de acción sobre seguridad social para 2021-2026. El PIEM apoya que la OIT asuma un papel destacado en el sistema internacional en relación con una transición justa y el trabajo decente en el contexto del cambio climático y acoge con satisfacción la labor realizada por la OIT para establecer una acción coordinada con los asociados mundiales a fin de lograr resultados específicos en este ámbito. Además, la OIT debería seguir colaborando con las instituciones financieras internacionales para desarrollar salvaguardias sociales y abordar cuestiones laborales. El PIEM acoge con especial agrado la propuesta de colaboración con el FMI. La Oficina debería estudiar con más detalle la función de la OIT en la lucha contra las desigualdades crecientes en el mundo del trabajo. El grupo apoya la propuesta de celebrar un foro multilateral sobre políticas y le gustaría poder participar en los preparativos, pero querría disponer de más información sobre el presupuesto, los participantes y el resultado previsto. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
117. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Subraya la importancia de fijar objetivos ambiciosos y de emprender iniciativas concretas a corto y medio plazo, y toma nota con satisfacción de que las acciones propuestas se centran en crear sinergias en todo el sistema multilateral. La publicación periódica del *Observatorio de la OIT* pone de manifiesto la labor excepcional que desempeña la OIT y su idoneidad para liderar los esfuerzos de recuperación de la COVID-19, y el marco de seguimiento del progreso de la recuperación propuesto será una fuente útil para los mandantes.
118. La oradora acoge favorablemente el principio de que la formulación de políticas nacionales se base en el diálogo social, e indica que la OIT debería concentrar su apoyo en los Estados que lo necesitan y solicitan. En el documento de la Oficina se han determinado correctamente los sectores que se han visto más afectados por la pandemia de COVID-19 y se ha destacado la importancia de abordar al mismo tiempo las cuestiones relacionadas con el empleo y la protección social en las estrategias de recuperación. Los planteamientos integrales de financiación específicos para diferentes países propuestos pueden promover formas de financiación de los sistemas de protección social que sean adecuadas, sostenibles y sólidas. Asimismo, las estrategias de recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 deberían comprender las condiciones de trabajo seguras y saludables, la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, la igualdad de género, el empleo juvenil, la brecha digital, la regulación del teletrabajo y la economía de plataformas. Sería provechoso hacer un examen más detallado de algunas de las medidas que se proponen en el documento, como la

ampliación de la iniciativa Acción Climática para el Empleo o el estudio de las interrelaciones existentes entre las políticas de comercio internacional y las políticas e inversiones nacionales. Por otro lado, debería establecerse claramente que cualquier planteamiento relativo a la canalización de fondos emitidos a través de derechos especiales de giro seguirá siendo voluntario y estará sujeto a la legislación de cada país.

119. El Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social propuesto brindará la oportunidad de aumentar la movilización del apoyo internacional, y su eficacia será mayor si se desarrolla conjuntamente con todas las partes interesadas y si comprende acciones convenidas que se orienten a la obtención de resultados. Se debería establecer una relación entre el desarrollo de dicho mecanismo y el foro multilateral sobre políticas propuesto. Las modalidades del foro, que se exponen en el documento de la Oficina, son motivo de optimismo y reflejan la necesidad de intensificar la cohesión en el sistema multilateral. La oradora está de acuerdo con los resultados del foro expuestos y pone de relieve que el nivel de participación en el evento deberá ser alto para que se materialicen los compromisos específicos en este marco. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión.
120. **Hablando en nombre de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**, una representante del Gobierno de Indonesia reconoce el impacto socioeconómico que la pandemia de COVID-19 ha tenido en su región y en el resto del mundo. Explica que las diferencias en los niveles de recuperación se han visto exacerbadas por las disparidades en el acceso a la vacunación y a los recursos económicos, y por los cambios en las cadenas mundiales de suministro; al respecto, indica que el acceso universal a la vacunación sigue siendo fundamental. En una cumbre reciente, los dirigentes de la ASEAN reafirmaron la voluntad de la región de intensificar las iniciativas dirigidas a la recuperación, entre otros medios, mejorando la resiliencia de los mercados y garantizando el acceso a la vacunación. La ASEAN respalda los esfuerzos de la OIT para incrementar su influencia en los mecanismos mundiales de financiación, aunque señala la necesidad de actuar con claridad y transparencia, así como de ofrecer garantías de que tales esfuerzos tendrán fines específicos, serán justos y se emprenderán con la visión de futuro adecuada. Insta a la OIT a que oriente su apoyo técnico a impulsar ecosistemas favorables al trabajo decente y la resiliencia empresarial en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.
121. La ASEAN alienta a la OIT a que siga sacando provecho de su función en el sistema multilateral para mejorar sus herramientas y su capacidad de investigación con miras a definir iniciativas en torno a cuestiones altamente prioritarias como consecuencia de la pandemia de COVID-19; además, desearía recibir información sobre el mecanismo que la OIT empleará para medir los resultados de dicha acción cuantitativamente y sobre la forma en que prevé colaborar con los grupos regionales y subregionales. La participación en los mecanismos de la OIT para hacer un seguimiento del proceso de recuperación debería ser voluntaria a fin de evitar un aumento de la carga, ya de por sí elevada, que supone la presentación de informes para los mandantes. Del mismo modo, si bien toma nota de los posibles beneficios que conlleva celebrar un foro multilateral sobre políticas, la ASEAN invita encarecidamente a la OIT a que tenga debidamente presente el considerable número de eventos ya programados para el primer trimestre de 2022 y a que ofrezca garantías de que la participación en el foro será la más alta posible en función de la situación geográfica y los husos horarios. La ASEAN apoya el proyecto de decisión y elogia los esfuerzos de la OIT para acelerar la aplicación del Llamamiento mundial a la acción y de la Declaración del Centenario.
122. **Una representante del Gobierno del Ecuador** explica que su Gobierno se ha guiado por los principios de la OIT para llevar a cabo con éxito la campaña de vacunación contra la COVID-19, así como en sus esfuerzos para promover el trabajo decente, la eliminación del trabajo infantil

y la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Exhorta al Consejo de Administración a que respalde lo establecido en el Llamamiento mundial a la acción y a que permita que la OIT sea la guía que oriente a los países menos desarrollados para lograr la recuperación en el mundo del trabajo.

- 123. Un representante del Gobierno de Indonesia** manifiesta el compromiso de su Gobierno de obrar por una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente, tanto a nivel nacional como mundial. Los diálogos nacionales sobre la recuperación centrada en las personas que propone la Oficina son esenciales para el desarrollo de las estrategias nacionales de recuperación, y la OIT debería seguir brindando apoyo a los Estados Miembros para organizarlos. Se precisa más tiempo para mantener deliberaciones adecuadas acerca de las modalidades y de los resultados esperados del foro multilateral sobre políticas, cuya celebración ha sido propuesta para comienzos de 2022. El orador señala que se debe estar atentos a no duplicar el trabajo de foros multilaterales ya establecidos, y pregunta de qué forma el foro multilateral sobre políticas contribuirá a reforzar la coordinación de la OIT con otros grupos internacionales. Su Gobierno celebra que la OIT siga liderando la recuperación centrada en las personas y apoya el proyecto de decisión.
- 124. Un representante del Gobierno de Barbados** indica que, si bien la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto de envergadura, en el documento de la Oficina se exponen las grandes diferencias de las perspectivas al respecto que tienen los países en función de su nivel de ingresos. Todos los Estados deben reconocer su responsabilidad de asegurar la igualdad de acceso a las vacunas; la incapacidad de un país para salvar las vidas de sus ciudadanos por la falta de equidad en su distribución o por no disponer de recursos económicos suficientes debería ser una fuente de malestar para todos. El Gobierno de Barbados respalda plenamente las iniciativas de la OIT en los ámbitos del diálogo social, la financiación y las acciones multilaterales en el contexto de la recuperación. La OIT debe prestar asistencia a los Estados Miembros a fin de que accedan a la financiación necesaria y refuercen su posición en el sistema internacional para obtener apoyo de otras organizaciones. El orador alaba los esfuerzos realizados por la OIT para asegurar la coherencia de las políticas, y dice que todas las partes deben actuar a nivel nacional, regional y mundial para construir una economía planetaria más justa y sostenible, crear un futuro mejor y lograr una recuperación centrada en las personas.
- 125. Una representante del Gobierno de Cuba** dice que durante la pandemia en Cuba se logró la protección de los trabajadores, se implementaron medidas para la protección de la salud de todo el pueblo, la continuidad del empleo y la defensa de las garantías y derechos laborales para todos, que son baluartes del sistema social cubano. Se implementaron 36 medidas de carácter laboral, salarial y de seguridad social. Aumentó el trabajo a distancia y el teletrabajo; se ampliaron las garantías salariales; se exoneraron del pago de impuestos a más de 240 000 trabajadores privados; se mantuvo el pago de las pensiones, y los trabajadores sociales prestan atención especial a las familias que lo requieren. El pueblo cubano ha enfrentado la pandemia de la COVID-19 con el peso adicional del bloqueo económico, comercial y financiero del Gobierno de los Estados Unidos, el cual se recrudeció a niveles extremos durante la administración del ex presidente Trump, y de forma oportunista en el contexto de la pandemia, a pesar del reclamo internacional de que cese el bloqueo durante el debate general del 76.º periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Cuba ha desarrollado tres vacunas y dos candidatos vacunales contra la COVID-19 y se aspira a la inmunización total de la población a finales de 2021. Al mismo tiempo, ha contribuido en el enfrentamiento a la pandemia en 40 países y territorios, mediante el envío de más de 4 900 colaboradores, organizados en 57 brigadas médicas. La oradora reafirma el compromiso de su Gobierno con el mandato de la OIT y subraya que es indispensable trabajar juntos para responder a los desafíos que ha impuesto la COVID-19.

- 126. Una representante del Gobierno de Rwanda** pone de relieve que el Llamamiento mundial a la acción está en sintonía constante con la recuperación de su país de la pandemia, y destaca la necesidad de desplegar esfuerzos ininterrumpidos a nivel mundial para conseguir que la recuperación se centre en las personas. El acceso equitativo a las vacunas es fundamental para acabar con la pandemia; por ello, es imprescindible un multilateralismo renovado y coherente, y la Oficina debería seguir desempeñando su función multilateral para alcanzar la recuperación mundial deseada. Su Gobierno desea recibir información actualizada sobre los avances realizados en la aplicación de las acciones de seguimiento.
- 127. Una representante del Gobierno de Colombia** destaca la importancia vital del papel de la OIT en el marco de la Iniciativa sobre financiamiento para el desarrollo en la era de la COVID-19 y más allá, en particular a través de su liderazgo en el Grupo temático II. Su Gobierno ha tomado parte activa en el proceso de recuperación destinando recursos para la protección de los empleos y generando mecanismos para contrarrestar las consecuencias económicas y sociales de la pandemia. El apoyo de la OIT a través de sus oficinas regionales puede contribuir al fortalecimiento del diálogo social y permitir la construcción de consensos. Su Gobierno está de acuerdo con el proyecto de decisión.
- 128. Una representante del Director General** (Directora General Adjunta de Políticas), en respuesta a las preguntas planteadas, dice que la finalidad del foro multilateral sobre políticas propuesto es generar resultados concretos que integren el enfoque centrado en las personas y la inversión social, por ejemplo, dando prioridad a las estrategias para incrementar la inversión pública y privada en oportunidades de empleo, la protección social y de los trabajadores, y las capacidades de las personas. Asimismo, se tratarán de establecer compromisos específicos a nivel de los programas para potenciar los recursos a disposición de los Estados Miembros en esos aspectos y en otros ámbitos relacionados con el objetivo de reconstruir para mejorar. Puesto que será necesario emprender medidas en el plano nacional para lograr el impacto previsto, la Oficina colaborará con las instituciones financieras internacionales para prestar un mayor apoyo a los Estados Miembros con objeto de acelerar la recuperación y lograr que sea plenamente inclusiva y esté centrada en las personas. El papel de los mandantes tripartitos será clave para el éxito del foro propuesto, el cual brindará una oportunidad de fortalecer el entendimiento entre la OIT y las organizaciones multilaterales, y de promover e impulsar los objetivos establecidos en el Llamamiento mundial a la acción. Se invitará a participar en el foro al Banco Mundial, el FMI, la OMC, la Organización Mundial de la Salud y otros organismos y órganos regionales, pues todos ellos tienen mandatos que pueden favorecer la recuperación centrada en las personas. El costo de la celebración de este evento se verá con precisión una vez finalizados los detalles, si bien no se espera que sea excesivo, pues está previsto que buena parte de la reunión tenga lugar de forma virtual, lo cual resolverá también la cuestión de la accesibilidad. La Oficina definirá las condiciones de participación conforme a la práctica establecida, si bien el foro puede abrirse a un público más amplio a través de un proceso de preinscripción. Las fechas se fijarán tan pronto como sea posible, y muy probablemente se situarán a fines de febrero de 2022.
- 129.** Los diálogos tripartitos son imprescindibles para el desarrollo de políticas de recuperación nacionales. La Oficina alienta a todos los Estados Miembros a que organicen diálogos de esta índole y se compromete a prestarles apoyo, siempre que sea factible, a través del asesoramiento, la orientación y la asistencia técnica que las oficinas exteriores proporcionen a los mandantes.
- 130.** La OIT tiene un papel de liderazgo que desempeñar con respecto al Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social, que fue puesto en marcha por el Secretario General de las Naciones Unidas en septiembre de 2021. Su finalidad es crear por lo menos 400 millones de

puestos de trabajo, principalmente en las economías verde y del cuidado, y ampliar los pisos de protección social, de aquí a 2030, a las personas que actualmente no se hallan amparadas por ninguna medida de protección social. La estructura de la iniciativa está siendo analizada con la Oficina del Secretario General de las Naciones Unidas y con otros asociados. El foro multilateral sobre políticas propuesto será una oportunidad para hacer avanzar el Acelerador Mundial, también con respecto a las prioridades establecidas en el Llamamiento mundial a la acción, que constituye la base sobre la cual la OIT está dialogando con otras instituciones multilaterales en el marco de las discusiones preparatorias sobre los posibles resultados del foro.

131. El cometido de la alianza USP2030, que se halla bajo la presidencia del Banco Mundial y la OIT, es hacer realidad la protección social universal basada en los principios que figuran en las normas sobre protección social de la OIT.
132. La Oficina ha estado dialogando con la OMC sobre la forma en que el comercio puede impulsar el Programa de Trabajo Decente y sobre el impacto de las cuestiones relativas al género y el comercio, en particular en el contexto de la recuperación de la COVID-19. Recientemente tuvo lugar un taller en torno a las conclusiones de una investigación en este ámbito, y se ha programado un webinar conjunto sobre género, comercio y trabajo decente. Se espera que esta colaboración contribuya a desarrollar actividades de investigación conjuntas, y la Oficina comunicará nueva información al respecto a medida que el trabajo avance.
133. Entre las tareas emprendidas en el contexto de la continuidad de la actividad de las empresas figuran: la creación del programa SURE para generar sostenibilidad y resiliencia en las empresas, dirigida a las pymes; la puesta a prueba de un módulo de continuidad de la actividad de las empresas en el terreno en el marco del programa Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE); la preparación de un documento en que se propone un marco de orientación dirigido a los Gobiernos de los países en desarrollo, a fin de que ayuden a las pequeñas empresas a tratar las conmociones provocadas por la crisis y a desarrollar resiliencia al respecto, y la publicación de una nota informativa sobre la continuidad de la actividad de las empresas en el contexto de la COVID-19.
134. En lo tocante a la coherencia de las políticas multilaterales, la OIT participa en seis grupos del G20, además del Grupo de Trabajo sobre el Empleo, lo cual ofrece la oportunidad de reforzar su presencia en el sistema y su capacidad de acción en el proceso de recuperación en curso. El foro multilateral sobre políticas propuesto complementará los resultados relacionados con la coherencia de las políticas, y sus objetivos serán reforzar las iniciativas conjuntas y las disposiciones institucionales entre las organizaciones internacionales y regionales a través del diálogo y el compromiso, partiendo de las prioridades manifestadas por los mandantes a través del Llamamiento mundial a la acción.
135. El propósito del marco de seguimiento de la recuperación es ofrecer un enfoque coherente del seguimiento de las tendencias en el conjunto del mercado de trabajo y su impacto sobre grupos y sectores específicos en los próximos años, a partir de las perspectivas e innovaciones metodológicas que se reflejan en el *Observatorio de la OIT* y en otros productos de la Oficina. Ofrecer pautas para el seguimiento de la recuperación facilitaría su diagnóstico a nivel de los países y proporcionaría información esencial a los especialistas de la OIT para responder a las solicitudes de asistencia. No se espera que haya ninguna implicación financiera adicional, ni que entrañe ninguna obligación de presentar informes para los mandantes, y el marco formará parte de la asistencia técnica de la Oficina.
136. La Oficina tendrá presentes todas las orientaciones brindadas por el Consejo de Administración. Si bien se han identificado diversos ámbitos que requieren actuar con suma urgencia y que pueden generar impacto, se abordarán y promoverán todas las cuestiones

incluidas en el Llamamiento mundial a la acción, así como la importancia del trabajo decente. Las discusiones que celebre la Conferencia Internacional del Trabajo servirán de guía para las tareas que se lleven a cabo en torno a temas como las desigualdades y las competencias y el aprendizaje permanente. Otras cuestiones, como las cadenas mundiales de suministro, sacarán provecho de los debates de los grupos de trabajo tripartitos. El objetivo de la referencia que se hace en el documento de la Oficina a la reconfiguración de las cadenas de suministro es describir un fenómeno que verdaderamente existe, y no debería entenderse como una recomendación de la Oficina.

137. Las tareas de seguimiento propuestas relativas al género comprenden un enfoque integrado del programa transformador, y se centrarán también en las personas que se hallan en situaciones vulnerables, como las personas con discapacidad y los jóvenes. En el informe mundial sobre la economía del cuidado que se publicará próximamente se establecerán recomendaciones de política y se analizará la relación costo-beneficio de la inversión en políticas dirigidas a los cuidados, como el cuidado de los niños y de los ancianos, para promover la igualdad de género y la no discriminación en el marco de una recuperación resiliente, sostenible y generadora de empleo. Asimismo, se publicará próximamente un informe comparativo acerca de la legislación en materia de transparencia salarial en relación con el género.
138. La naturaleza interrelacionada de las cuestiones sobre el trabajo decente hace que temas como la protección social tengan incidencia en otros ámbitos del mundo del trabajo, por ejemplo la reducción significativa del trabajo infantil. En cuanto a las políticas industriales, en el documento se reconoce que diversos sectores necesitan políticas e inversiones sólidas, y que en numerosos ámbitos es necesario intervenir a nivel sectorial. Esta visión se cristalizará en las medidas que adopte la Oficina, las cuales, como siempre, estarán en conformidad con las normas internacionales del trabajo.
139. **El Director General** desea tranquilizar al Consejo de Administración, e indica que el Programa y Presupuesto para 2022-2023 y el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 han sido adoptados específicamente con el propósito de aplicar la Declaración del Centenario, en el contexto de la pandemia de COVID-19. El documento GB.343/INS/3/2 es un documento de carácter estratégico y urgente, elaborado con una finalidad concreta, que complementa la información sobre otras cuestiones que ya está incluida en el Programa y Presupuesto para 2022-2023.
140. En lo que concierne a la financiación para el desarrollo, la movilización de recursos constituye una parte importante de la labor de la OIT, que también se examina en otros contextos. La finalidad de las medidas propuestas en el documento es situar a la OIT en las discusiones que se celebran en todo el sistema sobre la financiación de la recuperación, cuestión que, al ir más allá de la Organización por sí sola, requiere interactuar con el FMI, los bancos multilaterales de desarrollo y otros actores. Al respecto, señala que el foro multilateral sobre políticas propuesto es un marco adecuado para llevar a cabo tal interacción. Tras la crisis económica y social más devastadora que se recuerde, la celebración de dicho foro es una prioridad máxima y, por ello, precisa un marco cronológico ambicioso.
141. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** está de acuerdo en que el seguimiento del Llamamiento mundial a la acción tiene que plantearse en el contexto de las decisiones adoptadas en la Sección de Programa, Presupuesto y Administración, y dice que la prioridad es asegurar que las propuestas se ponen verdaderamente en práctica. La OIT es la organización de la familia de las Naciones Unidas que se halla mejor situada para comunicarse directamente y cooperar con la sociedad civil sobre el terreno. Por ello debería asumir la función de liderazgo en el sistema multilateral para encarar la recuperación de la crisis de

COVID-19. Asimismo, la OIT debe asegurar que el enfoque basado en los derechos se apoya en avances económicos reales con respecto a todas las actividades. Promover la transición a la economía formal debería ser una prioridad, de forma que los trabajadores se puedan beneficiar del enfoque basado en los derechos y la protección social pueda ampliarse. La oradora manifiesta la esperanza en que la OIT haga una aportación significativa para abrir nuevas posibilidades a quienes han perdido su empleo o han sido empujados hacia la informalidad debido a la crisis de la COVID-19.

- 142. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** manifiesta su esperanza en que la función de liderazgo de la OIT no dependa solamente de la organización de un foro. Alberga serias dudas de que el foro multilateral sobre políticas pueda organizarse adecuadamente en el plazo propuesto para aportar el tipo de orientaciones que se necesitan, habida cuenta del intenso calendario de reuniones de la OIT; no obstante, su grupo aceptará la opinión mayoritaria. No considera convincente la respuesta de la Oficina de que las referencias a algunas cuestiones de gran importancia, como el incremento de los niveles de trabajo precario e informal y el programa transformador para lograr la igualdad de género, figuran en otros documentos, por lo que no se incluyen en el documento que se examina; sin embargo, acoge con beneplácito la garantía de la Oficina de que dichas cuestiones se tomarán en consideración en la fase siguiente del seguimiento.

Decisión

- 143. El Consejo de Administración solicita al Director General que aplique las medidas de seguimiento que se detallan en el documento GB.343/INS/3/2, tomando plenamente en consideración las opiniones expresadas durante la discusión.**

(GB.343/INS/3/2, párrafo 40)

3.3. Análisis de las medidas adoptadas para promover el funcionamiento eficaz de la Conferencia (GB.343/INS/3/3 (Rev. 1))

- 144.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 19 de octubre de 2021.
- 145.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia, en el entendido de que la Oficina publicará una versión revisada del documento GB.343/INS/3/3 en la que el proyecto de decisión se corregirá para reflejar el hecho de que los comentarios sobre este punto se transmitirán a los miembros del Consejo de Administración por escrito.
- 146.** La decisión que figura en el documento GB.343/INS/3/3 (Rev. 1) se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

- 147. El Consejo de Administración pide a la Oficina que prepare, con miras a su examen en su 344.ª reunión (marzo de 2022), un programa de trabajo detallado para la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022) teniendo en cuenta los comentarios escritos recibidos sobre el documento GB.343/INS/3/3 (Rev. 1).**

(GB.343/INS/3/3 (Rev. 1), párrafo 55)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ²

- 148. El Grupo de los Empleadores** señala que todas las propuestas del documento GB.343/INS/3/3 (Rev. 1) para mejorar el funcionamiento de las reuniones presenciales de la Conferencia, por ejemplo, las contenidas en los párrafos 7, 16, 17, 22 y 26, deberían presentarse y examinarse en la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022) antes de aplicarse. No deberían introducirse cambios en la organización de las reuniones presenciales sobre la base de una sola reunión virtual; el documento debería centrarse únicamente en las mejoras de la segunda parte de la 109.^a reunión.
- 149.** El Grupo de los Empleadores apoya la propuesta de proporcionar direcciones de correo electrónico individuales a las personas acreditadas en la Conferencia y pide a la Oficina que las comunique a las secretarías de los grupos pertinentes a fin de facilitar la coordinación y la comunicación, y que incluya en el formulario de inscripción una cláusula sobre la confidencialidad de los datos. Las intervenciones deberían seguir siendo de cuatro minutos y se debería seguir controlando su duración. Lamenta una vez más que las consultas para la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo se hayan hecho a último minuto y recalca que para su grupo es importante preparar las consultas antes de los eventos a fin de asegurarse de la disponibilidad de los oradores. Además, es esencial consultar a las secretarías de los grupos para coordinar las labores en los horarios de trabajo acordados. El Grupo de los Empleadores está de acuerdo con las propuestas de los párrafos 29, 42, 49 y 54.
- 150. El Grupo de los Trabajadores** recuerda que ya indicó que está de acuerdo en examinar el documento GB.343/INS/3/3 (Rev. 1) por correspondencia en el entendimiento de que se tengan en cuenta las enseñanzas extraídas de la primera parte de la 109.^a reunión de la Conferencia a fin de mejorar el funcionamiento de la segunda parte. Toma nota con preocupación de que en el documento se propone digitalizar muchos aspectos de las futuras reuniones presenciales de la Conferencia. El Grupo de los Trabajadores pide a la Oficina que tenga en cuenta sus comentarios en el proceso de preparación del programa de trabajo de la 110.^a reunión de la Conferencia que se ha de examinar en la 344.^a reunión del Consejo de Administración.
- 151.** Si bien reconoce que la primera parte de la 109.^a reunión fue un éxito, el Grupo de los Trabajadores reitera que la única razón por la que se acordó celebrarla en formato virtual fue debido a las circunstancias excepcionales relacionadas con la pandemia de COVID-19. Las reuniones presenciales de la Conferencia deberían reanudarse a partir de 2022, si las circunstancias lo permiten. A ese respecto, reitera su compromiso con el Llamamiento mundial a la acción para garantizar que todas las personas en todas las regiones tengan un acceso oportuno, equitativo y asequible a vacunas contra la COVID-19 de calidad, seguras y eficaces.
- 152.** El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo en que, aparte de las mejoras técnicas, no es necesario ajustar las disposiciones y procedimientos especiales para la segunda parte de la 109.^a reunión de la Conferencia. Al Grupo de los Trabajadores le preocupa mucho cualquier intento por digitalizar las futuras reuniones de la Conferencia, y señala que en el documento no se reconocen los retos que se plantean a muchos mandantes, particularmente a las organizaciones de trabajadores, para acceder a infraestructura tecnológica y al equipo necesario para participar plenamente en eventos digitales de la OIT. No apoya la propuesta del párrafo 7 de extender la práctica de celebrar con antelación reuniones preparatorias virtuales.

² En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

- 153.** Antes de dar su acuerdo, el Grupo de los Trabajadores necesita entender mejor las repercusiones que tendrían para sus delegaciones las propuestas del párrafo 16 relativas a la participación en las reuniones, pero apoya en principio la idea de dar acceso a los visitantes. No respalda la propuesta del párrafo 17 de combinar la presencia física y la participación a distancia; sería mejor considerar otros lugares de reunión en Ginebra en lugar de combinar dos enfoques distintos durante la renovación del edificio. El Grupo de los Trabajadores no apoya la propuesta del párrafo 22 de separar la sesión formal de apertura de la reunión, de carácter procedimental, de la ceremonia de apertura más sustantiva si esto implica celebrar la primera en formato virtual. El Grupo de los Trabajadores aprecia la voluntad que ha demostrado la Oficina para resolver los retos que incrementaron considerablemente la carga de trabajo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores durante la primera parte de la 109.^a reunión, y apoya la iniciativa de la Oficina para encontrar otro sistema de conexión para las reuniones de los grupos y las sesiones de las comisiones y las sesiones plenarias durante la segunda parte de la reunión de la Conferencia. Desea conocer más detalles sobre los ajustes efectuados en el proceso de validación de las enmiendas antes de dar su acuerdo para mantenerlos, como se propone en el párrafo 36. Por último, si bien el Grupo de los Trabajadores está de acuerdo en que hay que reducir la cantidad de papel impreso, actualmente no se dan las condiciones para suprimir totalmente el uso de papel en las reuniones de la Conferencia. Todavía es necesario seguir imprimiendo un número limitado de documentos, como las enmiendas.
- 154. El GRULAC** insta al Consejo de Administración a examinar las enseñanzas extraídas de la pandemia de COVID-19 y de las disposiciones especiales que se adoptaron para la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta experiencia brindó la oportunidad de replantear y de mejorar la manera de celebrar las reuniones de la Conferencia en el futuro. Por esta razón, el GRULAC invita a los mandantes a examinar con mente abierta esta cuestión, a fin de asegurar que la participación en las reuniones de la Conferencia sea lo más equitativa y democrática posible.
- 155.** El formato virtual ha mejorado algunos aspectos de las labores de la Conferencia: la reducción del tiempo asignado para las sesiones plenarias ha contribuido a mantener centradas las discusiones; el hecho de adelantar la apertura formal de la Conferencia ha permitido realizar una labor preparatoria antes del inicio de las sesiones de las comisiones y empezar pronto las labores sustantivas; la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo pudo contar con la asistencia de importantes oradores que de otro modo no hubieran podido participar en una reunión presencial. En cambio, debido a la utilización del formato virtual hubo problemas durante el proceso de acreditación, el nivel de participación en algunas reuniones se vio afectado y algunas delegaciones tuvieron problemas de seguridad y de conectividad. Habrá que seguir introduciendo mejoras para asegurar la participación plena y equitativa de todos los mandantes. El GRULAC toma nota en particular de la estrategia de comunicación que utilizó la Oficina para llevar a cabo la primera reunión virtual con interlocutores prioritarios de la OIT en coordinación con las oficinas regionales y de país. El GRULAC apoya el proyecto de decisión, pero insiste en que es necesario examinar la introducción de otras mejoras en futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo en la 344.^a reunión del Consejo de Administración.
- 156. El Gobierno de Cuba** está dispuesto a aceptar las propuestas relativas a la designación de las Mesas a reserva de que el proceso se efectúe en los plazos tras la celebración de consultas con los mandantes. Dado que en una reunión presencial de la Conferencia las reuniones de los grupos se celebrarían, en principio, en persona, la celebración de estas reuniones «con bastante antelación al inicio de la reunión de la Conferencia», como se propone en el documento, no sería muy práctico porque los delegados tendrían que llegar antes de la fecha

programada para el inicio de la reunión de la Conferencia, lo cual implicaría gastos adicionales para los Gobiernos; esta práctica es más conveniente para reuniones virtuales que para reuniones presenciales. El orador dice que su Gobierno no está de acuerdo con que se reintroduzca el sistema de inscripción individual en las comisiones porque solo es viable en reuniones presenciales. También habría que reexaminar el hecho de que los ministros y otros funcionarios de alto nivel no puedan hacer uso de la palabra en las comisiones. El Gobierno no apoya la propuesta de limitar las acreditaciones —una medida que podría ser contraria a la Constitución de la OIT— dado que los delegados y consejeros técnicos no deberían ser tratados como observadores o visitantes en las reuniones presenciales. En interés de todos los delegados habría que celebrar una reunión presencial en lugar de una reunión híbrida si la situación de la salud pública mejora lo suficiente.

- 157.** El acceso a internet y a las tecnologías de la información, incluida la plataforma Zoom, sigue estando restringido en Cuba debido al bloqueo económico. Por lo tanto, el Gobierno no podría participar en pie de igualdad en las reuniones en línea mientras se mantengan estas restricciones. La Oficina debería asegurar que todos los mandantes puedan conectarse a las reuniones en igualdad de condiciones. Por último, el orador dice que la Comisión de Aplicación de Normas, por su propia naturaleza, no siempre podría aplicar las reglas establecidas para las reuniones virtuales; por esta razón, los Gobiernos deberían tener la oportunidad de presentar información por escrito si lo desean.
- 158. El Gobierno de la República Islámica del Irán** apoya el proyecto de decisión. Sin embargo, en el documento se minimizan los problemas de conectividad que tienen algunas delegaciones. Zoom, la empresa que proporciona la plataforma en línea utilizada en la primera parte de la 109.^a reunión de la Conferencia, no presta servicios a los usuarios en Irán debido a las sanciones económicas impuestas al país, razón por la cual los delegados iraníes tuvieron problemas de conectividad durante la reunión virtual. Estas restricciones a la participación del Gobierno en eventos de la OIT violan su derecho inalienable como Estado Miembro de contribuir a las actividades de la Organización y son incompatibles con el espíritu de multilateralismo. Por consiguiente, la Oficina debería adoptar medidas antes del inicio de la segunda parte de la 109.^a reunión de la Conferencia en diciembre de 2021 a fin de garantizar la participación plena y efectiva del Gobierno de la República Islámica del Irán en dicha reunión y en todos los futuros eventos de la OIT, y debería abordar esta cuestión en el informe que ha de presentar a la 344.^a reunión del Consejo de Administración.
- 159. El Gobierno de Marruecos** reconoce la pertinencia del examen de la Oficina acerca de los métodos utilizados durante la primera parte de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Sin embargo, las reuniones presenciales permiten hacer negociaciones de mejor calidad, y en el caso de las comisiones permiten más intercambios entre los mandantes. El tiempo limitado de que se dispone durante las reuniones en línea en ocasiones obliga a los mandantes a apurar la presentación de los temas y las enmiendas, en detrimento de la calidad de las discusiones. Se toma nota de los esfuerzos de la Oficina para mantener la seguridad y la conectividad, pero no para evitar confusiones, las invitaciones deberían enviarse a personas acreditadas que se hayan inscrito en sus respectivas comisiones.
- 160. Un miembro empleador del Japón** expresa su agradecimiento a la Oficina por los esfuerzos que desplegó para organizar la reunión de la Conferencia en formato virtual. Sin embargo, este tema debería haberse inscrito para examen en la 343.^a reunión del Consejo de Administración para permitir que la Oficina conozca mejor las opiniones de los mandantes a fin de definir las disposiciones para las futuras reuniones. Para los representantes de los empleadores fue difícil participar en las reuniones virtuales desde Asia debido a las diferencias horarias; por esta razón, la Oficina debería tratar de organizar reuniones en persona —o, de

no ser esto posible, reuniones híbridas— para permitir que más mandantes participen activamente en los intercambios informales que son tan esenciales para obtener consensos acerca de cuestiones sensibles y difíciles.

4. Informe de situación del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, conforme al espíritu de la Declaración del Centenario (GB.343/INS/4)

161. **El Copresidente del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT** (Grupo de trabajo tripartito) señala que el Grupo mantuvo debates fructíferos, informativos y, en ocasiones, difíciles en sus reuniones tercera y cuarta, lo cual refleja tanto la importancia de la democratización de la gobernanza de la OIT como el compromiso de todos los miembros del Grupo con el objetivo establecido en la Declaración del Centenario. El Grupo sigue cumpliendo su función de servir de plataforma para un diálogo focalizado y la formulación de propuestas sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT. Una serie de Gobiernos e interlocutores sociales han reafirmado su apoyo a esa labor.
162. **La Copresidenta del Grupo de trabajo tripartito** indica que el Grupo ha pedido al Consejo de Administración que solicite al Director General que intensifique las actividades de promoción en relación con el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986 (Enmienda de 1986), porque es necesario redoblar los esfuerzos para aprovechar el impulso generado por la Declaración del Centenario a fin de lograr la pronta entrada en vigor de la Enmienda de 1986. Los Gobiernos de Irlanda, la República de Moldova y Somalia han ratificado recientemente la Enmienda de 1986 y se espera la confirmación oficial de la ratificación del Gobierno de Liberia. Los Gobiernos del Brasil, Filipinas, la República Islámica del Irán y Lituania están tomando medidas a tal fin. El Grupo tratará de mantener este impulso y cumplir, al mismo tiempo, su responsabilidad de servir de plataforma para el diálogo. Con un espíritu de colaboración constructiva, el Grupo espera que los Gobiernos de la India y e Italia, los dos Miembros de mayor importancia industrial que han ratificado la Enmienda de 1986, compartan sus experiencias a ese respecto.
163. El Grupo ha celebrado una primera discusión sobre las medidas requeridas para aplicar la Enmienda de 1986 desde su entrada en vigor. Algunas de ellas son competencia del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, mientras que otras son competencia de cada grupo regional. Será necesario proseguir los debates para determinar el calendario de esas medidas. La Copresidenta da las gracias a los Estados Miembros y a otros Gobiernos por participar activamente en la labor del Grupo y espera con interés nuevos intercambios fructíferos en la quinta y última reunión del Grupo. Los Copresidentes seguirán celebrando reuniones bilaterales con los Gobiernos interesados en respaldar la labor del Grupo para que este cumpla su mandato.
164. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera la prioridad que su grupo acuerda a la pronta ratificación de la Enmienda de 1986. La oradora felicita a los Gobiernos de Irlanda y Somalia por ratificar el instrumento, y acoge con beneplácito la información facilitada por los Gobiernos del Brasil, Filipinas, la República Islámica del Irán y Lituania sobre las medidas que han adoptado en este sentido. El Grupo de los Trabajadores celebra que la Conferencia Internacional del Trabajo haya adoptado, en el segmento de junio de su 109.^a reunión, la 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, la cual se

espera que genere mayor interés en esta cuestión. El Grupo confía en que la aclaración sobre la referencia obsoleta a los Estados «socialistas» de Europa del Este elimine los obstáculos que impedían la ratificación de esos Estados Miembros. La oradora elogia al Director General por escribir a los 15 Estados Miembros del grupo de Europa Oriental y a los Miembros de mayor importancia industrial que aún no han ratificado la Enmienda de 1986, pero lamenta que no se hayan recibido más respuestas a su carta del 14 de enero de 2020. Los Estados Miembros deberían responder al llamamiento para culminar el proceso de ratificación contenido en la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

165. Su grupo toma nota del informe del Grupo de trabajo tripartito y apoya la decisión de renovar el mandato de los miembros gubernamentales de Nigeria y Suiza en calidad de Copresidentes. El Grupo de trabajo tripartito debería seguir centrando su labor en la entrada en vigor de la Enmienda de 1986, en lugar de expandir su alcance; y deberían redoblar los esfuerzos para acelerar la consecución de dicho objetivo. Su grupo acoge con beneplácito la iniciativa de invitar a los Gobiernos de la India y de Italia a compartir sus experiencias en la quinta reunión del Grupo de trabajo tripartito, y confía en que esto anime a otros Miembros de mayor importancia industrial a ratificar prontamente la Enmienda de 1986 y permita a la Organización finalizar este importante proceso. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
166. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con satisfacción la decisión de renovar el mandato de los miembros gubernamentales de Nigeria y Suiza en calidad de Copresidentes del Grupo de trabajo tripartito. El orador da las gracias a los Gobiernos de Irlanda, la República de Moldova y Somalia por su reciente ratificación de la Enmienda de 1986; y recuerda que el Grupo de trabajo tripartito se estableció con el único propósito de promover la ratificación y la entrada en vigor de la Enmienda de 1986, cuyo logro permitiría una representación más equitativa de las diferentes regiones en el Consejo de Administración y democratizaría su labor. El Grupo de los Empleadores toma nota de los progresos alcanzados hasta la fecha, y acoge con beneplácito la invitación cursada a los Gobiernos de la India e Italia para que compartan sus experiencias. Asimismo, toma nota de la publicación de una nota informativa preparada por la Oficina sobre las medidas requeridas para aplicar la Enmienda de 1986 desde su entrada en vigor. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
167. **Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Filipinas toma nota del aumento del número de ratificaciones de la Enmienda de 1986 y señala que su grupo estudiará las repercusiones de su entrada en vigor. El Grupo Gubernamental apoya el proyecto de decisión y seguirá colaborando con el Grupo de trabajo tripartito para que pueda lograr sus objetivos.
168. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Uganda toma nota del informe del Grupo de trabajo tripartito. El orador reafirma el compromiso de su grupo con la 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, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual no constituye un fin en sí misma, sino un recordatorio de que es necesario desplegar más esfuerzos para lograr la entrada en vigor de la Enmienda de 1986. La finalidad de dicha enmienda es asegurar una composición más justa y equitativa del Consejo de Administración; por consiguiente, es alentador que la mayoría de los mandantes la perciba como una medida eficaz que democratizaría la gobernanza de la OIT. Su entrada en vigor debería seguir siendo un elemento central de los esfuerzos destinados a hacer realidad el principio de igualdad entre los Estados Miembros de la OIT. El grupo de África acoge con satisfacción la ratificación del instrumento por los Gobiernos de Irlanda, la República de Moldova y Somalia, así como la invitación cursada a los Gobiernos de la India e Italia para que compartan sus experiencias. Tras observar que el Grupo de trabajo tripartito presentará

su informe final en la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022), le insta a intensificar su labor a fin de cumplir su mandato, de conformidad con lo dispuesto en la Declaración del Centenario y en la correspondiente resolución, y a cooperar con todas las partes interesadas en el proceso conducente a la entrada en vigor de la Enmienda de 1986. Por último, solicita a la Oficina que redoble sus esfuerzos y su colaboración en este sentido, prestando especial atención a los Estados Miembros que todavía no han aceptado el instrumento.

- 169. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia señala el gran interés de su grupo en que se resuelvan las cuestiones relativas a la participación y representación que afectan a la Organización, en la cual su región está insuficientemente representada. De conformidad con la Declaración del Centenario, la plena contribución de los mandantes de la OIT al logro de la justicia social depende de su participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza. El ASPAG alienta vivamente al Grupo de trabajo tripartito a celebrar nuevas consultas con los mandantes tripartitos sobre las cuestiones relativas a la participación y representación y a proponer reformas responsables y viables para la democratización de la Organización. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 170. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania y Noruega suscriben su declaración. La cuestión de la democratización no se limita a la entrada en vigor de la Enmienda de 1986, pero cabe reconocer el aumento de la tasa de ratificaciones tras la adopción de la Declaración del Centenario. Su grupo toma nota de la información proporcionada por la Oficina sobre las medidas requeridas para aplicar la Enmienda de 1986. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán participando de forma constructiva en las discusiones sobre dichas medidas, y se comprometen a buscar una solución que allane el camino a una transición hacia una gobernanza más democrática basada en los principios de igualdad, inclusión y representación equitativa. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 171. Hablando en nombre de la ASEAN**, una representante del Gobierno de Indonesia conviene plenamente en que la Enmienda de 1986 debería entrar en vigor a la mayor brevedad posible para promover la democratización de la OIT. Su grupo alienta a los Miembros de la OIT que aún no han ratificado la Enmienda de 1986 a que prosigan sus esfuerzos con miras a su ratificación. Asimismo, felicita a los Gobiernos de la India e Italia por ratificar el instrumento y alienta a otros Miembros de mayor importancia industrial a seguir su ejemplo. La ASEAN apoya el proyecto de decisión.
- 172. Hablando en nombre del GRULAC, del grupo de África y de un número considerable de países que pertenecen al ASPAG**, un representante del Gobierno del Brasil dice que algunos países y regiones están claramente sobrerrepresentados en la estructura actual del Consejo de Administración, teniendo en cuenta el solapamiento en la composición de los grupos y entre estos. Este desequilibrio a veces conduce a una percepción errónea de las opiniones predominantes y a favorecer a un grupo en detrimento de otro. El Grupo de trabajo tripartito es, por tanto, un foro apropiado para seguir debatiendo cómo abordar la cuestión, con miras a presentar propuestas al Consejo de Administración a este respecto. Por consiguiente, apoya el proyecto de decisión.
- 173. Hablando en nombre de una serie de países que pertenecen al ASPAG**, una representante del Gobierno del Pakistán destaca la necesidad de abordar el gran desequilibrio en la representación de los Estados Miembros y las regiones en el Consejo de Administración; y observa que continentes muy poblados están representados por un solo grupo regional, mientras que Europa tiene dos, a pesar de contar con un menor número de población. El

Reglamento del Consejo de Administración menciona solo cuatro regiones geográficas. Sin embargo, el PIEM no representa a ninguna región geográfica y sus miembros disfrutan del privilegio de doble representación, lo que a menudo dificulta que se logre un consenso en el Grupo Gubernamental y viola el principio de la igualdad soberana de los Estados, consagrado en la Carta de las Naciones Unidas y en el derecho internacional. Esta misma asimetría se observa en el grupo de selección tripartito encargado de determinar el orden del día de las reuniones del Consejo de Administración, el cual, con arreglo al Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, solo debería estar compuesto por los representantes de cuatro regiones geográficas, y no seis. Por consiguiente, la oradora solicita a la Oficina que facilite aclaraciones de carácter jurídico en cuanto a la composición del grupo de selección tripartito. Esta cuestión también debería ser examinada por el Grupo de trabajo tripartito en el marco de la elaboración de propuestas para promover una participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza de la OIT. La oradora apoya el proyecto de decisión.

- 174. Hablando en nombre de un grupo de países, conformado por Austria, Bélgica, Croacia, Dinamarca, España, Finlandia, Islandia, Noruega, los Países Bajos, Portugal, Suecia y Suiza,** una representante del Gobierno de Suecia destaca la importancia de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, en la que se exhorta a finalizar lo antes posible el proceso de ratificación del Instrumento de Enmienda de 1986, así como la importancia del propio instrumento para asegurar una participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT. En ese sentido, acoge con beneplácito todos los esfuerzos desplegados por la Oficina y los Estados Miembros para promover la ratificación de la Enmienda de 1986; y apoya el proyecto de decisión.
- 175. Una representante del Gobierno de Cuba** observa los progresos alcanzados en la ratificación de la Enmienda de 1986. Sin embargo, considera que queda mucho trabajo por hacer y espera con interés la próxima reunión del Grupo de trabajo tripartito.
- 176. Un representante del Gobierno de Indonesia** indica que, en consonancia con lo dispuesto en la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, el Grupo de trabajo tripartito debería seguir concentrando sus esfuerzos en lograr finalizar lo antes posible el proceso de ratificación de la Enmienda de 1986. Su Gobierno apoya el proyecto de decisión.
- 177. El Consejero Jurídico de la OIT,** en respuesta a la solicitud de aclaraciones de carácter jurídico formulada por la representante del Gobierno del Pakistán, señala que la función de los cuatro grupos regionales, así como la composición y la función del grupo de selección tripartito, se establecen en la Nota introductoria del Reglamento del Consejo de Administración. Dicha nota constituye una compilación de prácticas y métodos de trabajo arraigados que el Consejo de Administración todavía no ha decidido codificar en un conjunto vinculante de reglas. El reconocimiento de los dos grupos subregionales europeos y la participación y el derecho al uso de la palabra de grupos como el PIEM, basados en criterios de carácter no geográfico, forman parte de estas prácticas bien establecidas. Estas cuestiones podrían debatirse más ampliamente en el contexto del Grupo de trabajo tripartito.
- 178. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que su grupo puede apoyar el proyecto de decisión.

Decisión

- 179. El Consejo de Administración:**

- a) toma nota del informe de situación del Grupo de trabajo tripartito sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, y
- b) solicita al Director General que intensifique las actividades de promoción en relación con la Enmienda de 1986, de conformidad con la 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, adoptada en el segmento de junio de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021).

(GB.343/INS/4, párrafo 9)

5. Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo

(El examen de este punto está aplazado a la 344.ª reunión (marzo 2022). El documento se presenta para información (véase el documento GB.343/INS/INF/5 (Rev. 1))).

6. 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 (GB.343/INS/6)

- 180.** El Consejo de Administración examinó dos versiones enmendadas del proyecto de decisión. La primera fue propuesta por el PIEM y distribuida por la Oficina a todos los grupos, y decía lo siguiente:

El Consejo de Administración decide:

- a) decide inscribir en el orden del día de la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia el siguiente punto: «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»;
- b) ~~pide pedir~~ al Director General que elabore para su ~~siguiente~~ 344.ª reunión (marzo de 2022) un proyecto de resolución a los fines de su examen en la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia a partir de las orientaciones y las opiniones que se expresen durante la discusión del documento GB.343/INS/6 y que organice consultas informales a tal fin;
- c) pedir a la Oficina que prepare un documento de referencia sobre los instrumentos que contienen principios generales relativos a la seguridad y salud para que, en su 344.ª reunión, el Consejo de Administración identifique y convenga que se declare a esos instrumentos fundamentales.

- 181.** La segunda versión enmendada fue propuesta por los Gobiernos del Brasil y Colombia, y distribuida por la Oficina a todos los grupos, y decía lo siguiente:

El Consejo de Administración:

- a) ~~decide inscribir en el orden del día de la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia el siguiente punto: «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», y~~
- b) pide al Director General que elabore para su siguiente reunión un estudio completo sobre las posibles repercusiones de una decisión de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que aborde las posibles consecuencias para los marcos reglamentarios nacionales

y para los acuerdos comerciales internacionales, así como sobre los convenios que podrían declararse fundamentales y la terminología que debería utilizarse en caso de que la Conferencia adoptara una futura declaración; proyecto de resolución a los fines de su examen en la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia a partir de las orientaciones y las opiniones que se expresen durante la discusión del documento GB.343/INS/6 y que organice consultas informales a tal fin.

- b) decide actualizar el procedimiento por etapas para considerar la posibilidad de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, según se indica a continuación:
- i) 344.ª reunión (marzo de 2022): discusión del estudio completo preparado por el Director General sobre las posibles repercusiones de una decisión de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - ii) 346.ª reunión (noviembre de 2022): consideración de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo que podrían declararse fundamentales, así como de la terminología que debería adoptarse;
 - iii) 347.ª reunión (marzo de 2023): cuando se acuerde qué convenios deberían declararse fundamentales, consideración de los elementos de un posible proyecto de documento final para su examen en la 111.ª reunión (2023) de la Conferencia y de las disposiciones para la discusión de la Conferencia;
 - iv) 111.ª reunión (2023) de la Conferencia: examen de un posible documento final relativo a 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.

- 182. La portavoz del Grupo de los Empleadores** destaca el firme compromiso de su grupo con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Declaración de 1998) y reconoce el efecto positivo de la seguridad y salud en el trabajo para las condiciones de trabajo, la productividad y el desarrollo económico y social en general.
- 183.** Resulta decepcionante que el documento no indique las ventajas y desventajas de las dos opciones 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, y que, en cambio, el documento aparentemente defienda la opción que prevé una enmienda a la Declaración de 1998, la más sencilla, pero no necesariamente la menos invasiva de las dos opciones. La seguridad y salud en el trabajo no corresponde a ninguna de las categorías existentes de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, motivo por el cual no se la incluyó originalmente en la Declaración de 1998. Para enmendar esta Declaración, sería necesario enmendar también otras declaraciones y convenios de la OIT. Si bien el documento proporciona una base útil para redactar esas enmiendas, estas no deberían adoptarse automáticamente y los mandantes deberían tener la oportunidad de reflexionar sobre las propuestas.
- 184.** El documento se focaliza de manera desequilibrada en el concepto de «medio ambiente de trabajo seguro y saludable» o «entorno de trabajo seguro y saludable» en lugar de «condiciones de trabajo seguras y saludables» de modo que no ayuda a los mandantes a adoptar una decisión bien informada sobre el camino a seguir. La frase «condiciones de trabajo seguras y saludables» figura en la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos. El término «medio ambiente de trabajo» es mucho más amplio que «condiciones de trabajo», que podría abarcar la salud mental, además de la salud física, y sería importante examinar las repercusiones y los aspectos prácticos de ambas formulaciones. La enmienda propuesta por el PIEM, en particular su mención a un «documento de referencia sobre los instrumentos que contienen principios generales relativos a la seguridad y salud», tiene un alcance demasiado amplio.

- 185.** Se reconoce ampliamente la importancia para la salud y seguridad en el trabajo 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). Hay otros 30 instrumentos actualizados sobre el tema y una docena más han sido derogados. El proceso de identificar y seleccionar los instrumentos que se convertirán en convenios fundamentales debería comenzar rápidamente para dar a los mandantes la oportunidad de analizar su contenido antes de adoptar una decisión. La oradora recuerda que los Estados Miembros tendrían que presentar una memoria sobre la aplicación de esos convenios cada tres años y, si se enmendara la Declaración de 1998, como se ha propuesto, estarían obligados a promover los principios relativos a la salud y seguridad en el trabajo, independientemente de si ratificaron esos convenios.
- 186.** La oradora no está de acuerdo con la evaluación de la Oficina de que la decisión de elevar la seguridad y salud en el trabajo a la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo no tendrá repercusiones en el comercio, y se refiere a los Principios rectores aplicables a las declaraciones unilaterales de los Estados (2006) de la Comisión de Derecho Internacional y al fallo de la Corte Internacional de Justicia de 1974 en el caso de ensayos nucleares, que confirman que las declaraciones unilaterales podrían tener el efecto de crear obligaciones legales. Por consiguiente, los mandantes necesitarán un análisis más detallado de esas repercusiones. El Consejo de Administración debería estudiar la enmienda propuesta por los Gobiernos del Brasil y Colombia, dado que un estudio completo de su posible efecto y el tiempo de debate adicional sobre el tema ayudaría a los mandantes a adoptar una decisión bien informada y generaría consenso.
- 187.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, en vista del amplio acuerdo sobre el tema en su 341.^a reunión, el Consejo de Administración debería decidir incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables —o, idealmente, el concepto de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable— en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. No solo hay un fundamento moral de peso para hacerlo, sino también un fundamento empresarial y financiero, dado que contribuiría a prevenir costos provenientes de enfermedades y lesiones profesionales.
- 188.** La protección de la seguridad y salud de los trabajadores se basa claramente en la Constitución de la OIT y es similar en alcance a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en vigor. La oradora apoya la opción de enmendar la Declaración de 1998, dado que incorporar todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo en un mismo instrumento preservaría su unidad, autoridad y coherencia. El proyecto de resolución previsto en el documento, que se examinará en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, demuestra que solo sería necesario introducir una enmienda mínima al instrumento. El proyecto de resolución debería incluir además las enmiendas que deberían realizarse a la Declaración sobre la Justicia Social y al Pacto Mundial para el Empleo para reflejar el hecho de que se reconoce la seguridad y salud en el trabajo como una quinta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo, si se logra un consenso con respecto a las propuestas. No obstante, las enmiendas a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social deberían remitirse al Consejo de Administración. La oradora apoya la propuesta de la Oficina de revisar parcialmente otros documentos que se refieren a cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante la adopción de un nuevo convenio a tal fin.
- 189.** Con respecto a las repercusiones en los acuerdos de libre comercio, la oradora afirma que las partes en esos acuerdos tendrían libertad para decidir si los modifican para tener en cuenta las enmiendas de 2022. Del mismo modo, los países podrían tener que modificar los sistemas

generalizados de preferencias que hacen referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para que incluyan la que podría ser la quinta categoría. Los tribunales internacionales fallaron hace tiempo que los Estados son libres de establecer obligaciones en virtud de acuerdos de libre comercio bilaterales, lo cual se aplica a toda decisión de vincularse de manera voluntaria a obligaciones legales preexistentes asumidas a través de su adhesión a la OIT. Analizar los cientos de acuerdos de libre comercio en vigor para evaluar las posibles repercusiones y, posteriormente, participar en más discusiones al respecto no haría más que retrasar la inclusión de la seguridad y salud en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Según estudios anteriores de la OIT y un informe de expertos sobre un acuerdo de libre comercio bilateral de este tipo, la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no tiene efectos negativos en la posición competitiva y el comercio y, de hecho, podría tener un efecto positivo en el desempeño económico. Existen disposiciones sobre medios ambientes de trabajo seguros y saludables en varias iniciativas de cumplimiento privadas, acuerdos marco internacionales y políticas de salvaguardia de instituciones internacionales de crédito, y estas disposiciones seguirán figurando en iniciativas de derechos humanos elaboradas y acordadas por Gobiernos, empresas y otras organizaciones regionales y multilaterales. El Grupo de los Trabajadores apoya la propuesta de debatir la enmienda de la Declaración de 1998 en la Comisión de Asuntos Generales durante la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

- 190.** La oradora reitera su firme preferencia por que se incluya el concepto de un «medio ambiente de trabajo seguro y saludable» en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esa redacción se ajusta a los instrumentos vigentes de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y destaca adecuadamente la dimensión de protección consagrada en la Constitución de la OIT. Su grupo apoyará la incorporación de los dos convenios en los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Convenio núm. 155 debería utilizarse como base, dado que codificó varios principios clave relativos a la seguridad y salud en el trabajo y brinda orientaciones claras sobre los derechos y obligaciones respectivos de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. El Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) debería ser el segundo, dado que los servicios de salud en el trabajo contribuyen a identificar y abordar las posibles causas de enfermedades y lesiones profesionales; apoyan a los trabajadores con problemas de salud y discapacidades, ayudando, de ese modo, a prevenir una elevada rotación de personal; y permiten hacer economías a los Gobiernos y los empleadores, por ejemplo, en gastos de seguro y medidas de bienestar. Reconocer a los convenios como instrumentos fundamentales probablemente aumentará su índice de ratificación. Sin embargo, los índices de ratificación no deberían tenerse en cuenta en la decisión. En todo caso, el Consejo de Administración debería decidir qué convenios seleccionará en su 346.ª reunión, tras la discusión sobre las enmiendas a los instrumentos pertinentes en la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 191.** El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión en su redacción original, dado que la enmienda propuesta por los Gobiernos del Brasil y Colombia aplazaría los procedimientos de forma innecesaria.
- 192. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno del Senegal dice que la pandemia de COVID-19 ha confirmado que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente. El acuerdo consensuado en la 108.ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo demostró el compromiso de los mandantes con el fortalecimiento del derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. El grupo respalda la introducción de enmiendas en la Declaración de 1998, puesto que esta ya dispone de un mecanismo de seguimiento promocional. Por otro lado, el

reconocimiento de determinados convenios sobre seguridad y salud en el trabajo como convenios fundamentales está en consonancia con la práctica habitual de la OIT. No obstante, la selección de esos instrumentos debe hacerse cuidadosamente. Dada su complejidad, es evidente que la cuestión requiere un examen más detenido entre todos los mandantes tripartitos y, por consiguiente, el grupo de África apoya su inscripción en el orden del día de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022), previa celebración de consultas informales. El grupo apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el PIEM, pero no respalda la enmienda propuesta por los Gobiernos del Brasil y Colombia.

- 193. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia acoge con satisfacción la propuesta de proyecto preliminar de resolución y considera que deben continuar sin demora los esfuerzos desplegados para alcanzar un consenso sobre 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. El grupo apoya que se introduzca una enmienda en la Declaración de 1998, asegurando con ello que todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo figuren en una única declaración. La decisión sobre qué convenios deberían considerarse como fundamentales podría adoptarse después de que haya tenido lugar una discusión más amplia al respecto en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo. La oradora toma nota de la información proporcionada en lo relativo a las repercusiones sobre los acuerdos de libre comercio. Pide a la Oficina que responda a esas preocupaciones durante la revisión del proyecto de resolución y sugiere que estas sean examinadas durante las consultas informales. Estas deberían abarcar a todos los mandantes tripartitos y en ellas se debería examinar el proyecto de resolución, así como toda otra cuestión que planteen los mandantes.
- 194. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Suecia apoya 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, y afirma que una resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo para enmendar el párrafo 2 de la Declaración de 1998 sería la manera más eficaz de avanzar, ya que con ello se pondrían todos los principios fundamentales en pie de igualdad. Tomando nota de las preocupaciones planteadas por algunos mandantes, su grupo está de acuerdo en que una enmienda de esa naturaleza no debería afectar a los acuerdos de libre comercio en vigor y pide a la Oficina que presente un proyecto de párrafo a tal efecto para incluirlo en la resolución de la Conferencia. Además, en aras de una mayor claridad, la Declaración revisada debería tener un título diferente al de la Declaración original de 1998. Será necesario seguir deliberando acerca de los convenios que deberían reconocerse como convenios fundamentales, y la Oficina debería proporcionar un documento de referencia al respecto. La oradora pide asimismo a la Oficina que aclare las expresiones «condiciones de trabajo» y «entorno de trabajo» antes de la siguiente reunión del Consejo de Administración. Su grupo acoge con satisfacción el proyecto preliminar de resolución y las consultas tripartitas oficiosas previstas, al tiempo que espera con sumo interés la discusión que tendrá lugar durante la 110.ª reunión de la Conferencia (2022) y coincide en que la cuestión podría remitirse a la Comisión de Asuntos Generales. Por último, declara que el grupo apoya el proyecto de decisión con la enmienda que ha propuesto, pero no respalda la enmienda propuesta por los Gobiernos del Brasil y de Colombia.
- 195. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia declara que Turquía, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia, Noruega y Ucrania suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros hacen suya la declaración del PIEM. La oradora señala que la pandemia de COVID-19 sigue poniendo de manifiesto la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, y que las

condiciones de trabajo seguras y saludables deben ser parte integrante de la respuesta y la recuperación centrada en las personas. Apoya asimismo la propuesta de enmendar la Declaración de 1998, de manera que todos los principios estén en pie de igualdad y se ayude a los Estados Miembros a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales. Su grupo está de acuerdo en que este asunto se inscriba como punto del orden del día de la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia, está de acuerdo con el título propuesto para dicho punto y conviene en que la enmienda debería limitarse al párrafo 2 de la Declaración de 1998 y la cuestión debería remitirse a la Comisión de Asuntos Generales o, en su caso, a una comisión técnica *ad hoc*. Coincide en que la introducción de enmiendas a la Declaración de 1998 no entrañaría nuevas obligaciones jurídicas en lo referente a los acuerdos de libre comercio y, en consecuencia, pide a la Oficina que proponga un texto adecuado para insertarlo en la resolución a fin de abordar las preocupaciones expresadas por algunos mandantes. La oradora señala que las referencias a la protección contra enfermedades y accidentes profesionales y a la protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores que figuran en la Constitución de la OIT y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia, 1944) hacen que la protección de la salud de los trabajadores sea un aspecto inherente a la condición de Miembro de la OIT. Reitera que su grupo preferiría utilizar la expresión «condiciones de trabajo seguras y saludables», que ya se utiliza en otros tratados, pero reconoce que sería conveniente seguir deliberando a fin de consensuar la terminología más adecuada. La decisión relativa a los convenios que podrían reconocerse como fundamentales podría adoptarse tras la enmienda de la Declaración de 1998. No obstante, reitera que su grupo considera esenciales los Convenios núms. 155 y 187. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión en su versión enmendada por el PIEM, pero no respaldan la enmienda propuesta por los Gobiernos del Brasil y Colombia.

- 196. Hablando en nombre de la ASEAN**, una representante del Gobierno de Indonesia acoge con beneplácito el proyecto preliminar de resolución y la discusión programada en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022) sobre 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. La oradora espera que se llegue a un consenso sobre la forma de proceder y pide al Consejo de Administración que estudie con detenimiento qué convenios sobre seguridad y salud en el trabajo deberían reconocerse como fundamentales y las posibles repercusiones en cada caso. Además, la Oficina deberá estar preparada para brindar apoyo a los Estados Miembros en el cumplimiento de las nuevas obligaciones que puedan derivarse de la decisión de la Conferencia. La seguridad y salud en el trabajo son una parte integrante del desarrollo y su grupo alienta a la adopción de un enfoque orientado a la acción para proteger a los trabajadores, máxime en el contexto de la pandemia de COVID-19.
- 197. Un representante del Gobierno del Brasil** dice que su Gobierno mantiene un firme empeño en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y que su inclusión en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como medida de seguimiento de la Declaración del Centenario, requiere una evaluación más detallada de todas las repercusiones, tanto directas como indirectas. Antes de tomar cualquier decisión, el Consejo de Administración debería analizar exhaustivamente las ventajas y desventajas de adoptar una enmienda a la Declaración de 1998 o bien una resolución independiente, y debería llegar a un acuerdo sobre los convenios que convendría considerar como fundamentales y la terminología que se debería utilizar. La eliminación de la expresión «condiciones de trabajo» del proyecto de decisión no se corresponde con la terminología utilizada en la Declaración del Centenario. Dado que hay diversas cuestiones que siguen pendientes de resolución, el orador no está a favor de inscribir un punto sobre este tema en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022), y no está en condiciones de apoyar el proyecto

de decisión en su versión inicial ni la enmienda propuesta por el PIEM. El Consejo de Administración debería tomarse el tiempo necesario para evaluar las cuestiones pendientes y buscar un consenso respecto al camino que debe seguirse, y es esa la motivación de la enmienda presentada por su Gobierno.

- 198. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** apoya firmemente la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y destaca la necesidad de proteger a los trabajadores ante eventuales represalias por denunciar infracciones. Por consiguiente, se muestra de acuerdo en que esta cuestión se inscriba en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022). La oradora apoya la adopción de una enmienda limitada de la Declaración de 1998, pero señala que el título de la Declaración revisada debería distinguirse claramente de la Declaración de 1998, y que la resolución que adopte la Conferencia debería incluir una cláusula de salvaguarda. Pide a la Oficina que elabore un documento de referencia sobre los instrumentos que se podrían reconocer como fundamentales y el valor que aportaría cada uno de ellos, así como sobre el uso y las repercusiones de las expresiones «condiciones de trabajo» y «entorno de trabajo». Su Gobierno considera que las partes de un acuerdo de libre comercio tienen la obligación de cumplir las condiciones estipuladas en dicho acuerdo y cualquier modificación de esas condiciones exigirá el común acuerdo de las partes. La oradora declara que apoya el proyecto de decisión en la versión enmendada por el PIEM y rechaza la enmienda propuesta por los Gobiernos del Brasil y de Colombia.
- 199. Un representante del Gobierno de Barbados** señala que la creación de entornos de trabajo seguros y saludables debería incluirse en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante una enmienda de la Declaración de 1998, a fin de garantizar que la seguridad y salud en el trabajo gocen del mismo nivel de respeto, prominencia y promoción que las otras cuatro categorías, con un llamamiento a los Estados Miembros para que cumplan sus obligaciones a ese respecto. La OIT debe facilitar el acceso a la asistencia técnica y de otro tipo a los Estados Miembros que la requieran. Si bien es inevitable que haya un periodo de transición, este no deberá retrasar la adopción de la decisión. El impacto de la pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la imperiosa necesidad de realizar progresos en la integración de la seguridad y salud en el trabajo entre los principios y derechos fundamentales. El orador apoya el proyecto de decisión en su forma enmendada por el PIEM, y destaca en particular el apoyo de su Gobierno al apartado c) de la enmienda.
- 200. Un representante del Gobierno de la India** hace hincapié en la importancia de la seguridad y salud en el trabajo no solo para el bienestar de los trabajadores, sino también en aras del crecimiento económico. La inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo tiene repercusiones sobre los marcos jurídicos y reglamentarios de los Estados Miembros, así como sobre sus acuerdos comerciales. La Oficina debería analizar pormenorizadamente esas repercusiones teniendo en cuenta los distintos niveles de desarrollo y la necesidad de que las legislaciones nacionales aborden la seguridad y salud en el trabajo y los empleadores velen por su aplicación. Se ha de respetar la prerrogativa de los Estados Miembros para adoptar las políticas que estimen oportunas.
- 201.** Asimismo, es necesario realizar un examen y un análisis más detenidos en lo referente a la selección de los convenios que se deberían reconocer como fundamentales con relación a la seguridad y salud en el trabajo, así como para decidir si la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo se debe efectuar a través de un instrumento independiente o mediante la introducción de una enmienda a la Declaración de 1998. Por consiguiente, el proyecto de decisión debería

modificarse a fin de aplazar la inscripción de esta cuestión en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Su Gobierno respalda la enmienda propuesta por el Brasil.

- 202. Un representante del Gobierno del Ecuador** destaca la importancia fundamental de incorporar la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y señala que la adopción de una resolución para enmendar la Declaración de 1998 con ese fin es la solución más sencilla y que aseguraría la coherencia entre los principios y derechos fundamentales y les conferiría un mismo reconocimiento y visibilidad. Debería darse preferencia al término «entorno de trabajo seguro y saludable» con respecto a «condiciones de trabajo seguras y saludables», habida cuenta de su mayor alcance y coherencia con las disposiciones del Convenio núm. 155. La declaración como principio fundamental del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable podría efectuarse paralelamente a la adopción de la decisión relativa a qué convenios han de reconocerse como fundamentales. Si bien su país se muestra flexible con respecto a las modificaciones del procedimiento por etapas para la discusión, el orador afirma que esa discusión debe incluir a todos los mandantes tripartitos.
- 203. Una representante del Gobierno de México** destaca la especial relevancia de la seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19 y la consiguiente importancia de incorporar esa cuestión en el marco de la OIT, lo cual debería llevarse a cabo mediante la introducción de una enmienda en la Declaración de 1998, como se señala en el anexo del documento. Antes de declarar la seguridad y salud en el trabajo como un principio fundamental, se debería llegar a un acuerdo acerca de los instrumentos que deberían reconocerse como fundamentales; por esa razón, su delegación desea que se inicie sin dilación un proceso de consultas tripartitas sobre esa cuestión, y sobre la utilización de la expresión «condiciones de trabajo seguras y saludables», que debería mantenerse a fin de reflejar el texto de la Declaración del Centenario, así como toda otra cuestión que sea necesario seguir examinando, de manera que pueda llegarse a un acuerdo en la 344.^a reunión del Consejo de Administración. Así, su delegación se muestra flexible con respecto a la inscripción de un punto sobre este tema en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Gobierno de México acoge con satisfacción las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por el PIEM, pero considera que, en el apartado a), debería mantenerse la referencia a «condiciones de trabajo», y que, en la versión en español del nuevo apartado c), debería sustituirse la frase «su discusión en la 344.^a reunión» por la frase «que el Consejo de Administración, en su 344.^a reunión, identifique y acuerde aquellos instrumentos que serán declarados fundamentales». El documento de referencia que se ha pedido a la Oficina debería contener un análisis exhaustivo de cada convenio.
- 204. Una representante del Gobierno de Colombia** pide que se aclare de qué modo puede reflejarse la dimensión de protección que se establece en la Constitución de la OIT, así como la dimensión de prevención, si en el proyecto de decisión no se toman en cuenta los instrumentos relacionados con los pisos de protección social; asimismo, desea saber si la Oficina ha emprendido estudios para determinar si existiría alguna laguna, por ejemplo, en materia de salud, en caso de que no se tengan en cuenta tales instrumentos; de qué modo pueden los Estados cumplir sus obligaciones en materia de condiciones de trabajo habida cuenta los retos que se plantean en el ámbito de la salud, y si se reconocerán como fundamentales todos los convenios relativos a los riesgos profesionales. Sigue sin estar claro si la incorporación de la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo afectaría a los acuerdos de libre comercio. De manera más general, es necesario celebrar debates más detallados para lograr

la plena integración de los sistemas de salud, la protección contra accidentes y enfermedades y el mercado de trabajo, la inspección del trabajo y las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su Gobierno apoya las enmiendas al proyecto de decisión propuestas por el Brasil.

- 205. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que ha llegado el momento de que la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo se considere fundamental, puesto que la labor de la OIT a ese respecto se remonta a un siglo. A su entender, la decisión de inscribir esa cuestión en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022 debe adoptarse en la presente reunión del Consejo de Administración. En lo que respecta a la enmienda propuesta por el PIEM, la oradora propone no utilizar el apartado *a*) como título del punto de ese orden del día, y pide formularlo de la manera siguiente: «inscribir en el orden del día de la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia un punto sobre la inclusión de la seguridad y salud en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo». Pide a la Oficina que confirme si en la próxima reunión del Consejo de Administración se podrá decidir: el título de ese punto del orden del día, si la expresión «entorno de trabajo seguro y saludable» es preferible a «condiciones de trabajo seguras y saludables», como opina su grupo, y cuáles convenios han de reconocerse como fundamentales.
- 206.** Su impresión es que el Consejo de Administración desea examinar qué instrumentos de la OIT tienen mayor pertinencia para la seguridad y salud en el trabajo y deberían, en consecuencia, considerarse fundamentales, y no examinar todos los instrumentos que contengan disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo. Por consiguiente, el apartado *c*) de la enmienda propuesta por el PIEM debería empezar con el siguiente texto: «pedir a la Oficina que prepare un documento de referencia sobre los posibles instrumentos que deberían seleccionarse como fundamentales, en particular [...]», seguido por una referencia a los Convenios núms. 155, 161 y 187. Aunque su grupo es partidario de celebrar esos debates después de la reunión de 2022 de la Conferencia Internacional del Trabajo, dicho aplazamiento no debería retrasar otras discusiones sobre el asunto que se haya previsto celebrar en la reunión de la Conferencia. Parece que la enmienda a la Declaración de 1998 para incluir la seguridad y salud en el trabajo en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ha recabado mayoría de apoyo.
- 207. La portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que las deliberaciones no deberían limitarse a examinar qué convenios podrían reconocerse como fundamentales; conviene examinar todas las implicaciones de la decisión, en particular, en lo que respecta al comercio y los métodos para incluir la seguridad y salud en el trabajo en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuestión que podría ir más allá de las dos opciones propuestas por la Oficina. Cuando se adoptó la Declaración de 1998, los convenios que en ella se reconocen como fundamentales ya habían sido ratificados por muchos países. Sin embargo, según parece, el Consejo de Administración desea ahora emprender ese proceso a la inversa, esto es, establecer en primer lugar qué convenios se reconocen como normas del trabajo fundamentales y, a continuación, examinar si debería promoverse la ratificación de los mismos. Es necesario que el proyecto de decisión cuente con el apoyo de todos los Estados Miembros, regiones y grupos para poder indicarle a la Oficina la forma de proceder.
- 208. Una representante del Director General** (Directora General Adjunta de Políticas) dice que aunque la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo y la de los pisos de protección social guardan relación, ambas difieren significativamente, ya que asegurar la existencia de entornos de trabajo seguros y saludables depende principalmente de la prevención.
- 209. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Gobernanza y Tripartismo) dice que el concepto de entorno de trabajo seguro y saludable es más amplio que

el de condiciones de trabajo seguras y saludables, y engloba dos ámbitos diferentes. Primero, el lugar de trabajo propiamente dicho, con respecto al cual deberían considerarse y abordarse globalmente todos los posibles factores de riesgo que podrían afectar a la salud física y mental y a la seguridad de los trabajadores. Segundo, el entorno más amplio que influye en el lugar de trabajo, con respecto al cual se ha adoptado un enfoque integrado de política pública a fin de asegurar condiciones favorables a la prevención en el lugar de trabajo, incluido el principio de seguridad en el diseño, que consiste, por ejemplo, en fabricar maquinaria y equipos con arreglo a normas estrictas de seguridad. Por otra parte, la expresión «entorno de trabajo seguro y saludable» o «medio ambiente de trabajo seguro y saludable» es la que se ha utilizado más recientemente en las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidos los Convenios núms. 155, 161 y 187, en el último de los cuales se afirma explícitamente el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable como base de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud. En cambio, la expresión «condiciones de trabajo seguras y saludables» tiende a variar en función del contexto. El término «condiciones» se utiliza en algunos instrumentos jurídicos de ámbito tanto nacional como regional. Este término se asocia más a cuestiones de responsabilidad, obligaciones e infracciones (en referencia a un «deber»), lo que podría entrañar que pueda exigirse un mayor grado de cumplimiento. En documentos de la Unión Europea, por ejemplo, se considera que la expresión «condiciones de trabajo» comprende el entorno de trabajo y las condiciones de la relación de trabajo. No obstante, debe recordarse que «entorno de trabajo seguro y saludable» es la terminología que más frecuentemente se utiliza en las normas de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- 210. La representante del Director General** (Directora General Adjunta de Políticas) dice que, tras haber consultado una base de datos de la OIT sobre acuerdos de libre comercio, la Oficina ha encontrado 103 acuerdos de ese tipo con disposiciones laborales, de los cuales únicamente 23 prevén mecanismos vinculantes de solución de conflictos. Aunque comprende las preocupaciones planteadas, la oradora destaca la importancia de señalar que esos 23 acuerdos ya incluyen la seguridad y salud en el trabajo entre los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Por ello, no hay ningún fundamento para pensar que las obligaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo podrían integrarse de manera indirecta en los acuerdos de libre comercio vigentes a través de una interpretación dinámica o de otra índole. Una resolución no vinculante de la Conferencia o una nueva declaración independiente en materia de seguridad y salud en el trabajo no generaría nuevas obligaciones para los Miembros de la OIT, como tampoco lo haría una enmienda a la Declaración de 1998. Explorar nuevas posibilidades de redacción de una cláusula de salvaguardia en una posible resolución es una opción, pero debería consultarse al Consejero Jurídico. La Oficina está dispuesta a suministrar documentos con la información solicitada a fin de facilitar la discusión y el avance hacia el consenso.
- 211. El Director General** destaca la unanimidad observada entre los miembros del Consejo de Administración sobre el principio de considerar la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental. Solo hay desacuerdo en cómo hacerlo y en las posibles implicaciones de ello. El Director General confía en la capacidad del Consejo de Administración para alcanzar el consenso y señala que es urgente lograrlo. La redacción de un texto jurídico puede ser la forma más sencilla y explícita para tranquilizar a aquellos a quienes preocupan las repercusiones para los acuerdos de libre comercio, mientras que la cuestión de determinar a qué convenios referirse, así como la relativa a si debe utilizarse el término «condiciones» o «entorno», podrían discutirse de nuevo y resolverse en la 344.^a reunión del Consejo de Administración.

- 212. Una representante del Gobierno de México** pide que en el proyecto de decisión se reflejen todas las enmiendas y subenmiendas presentadas.

(El Consejo de Administración reanuda el examen del punto en una sesión ulterior).

- 213. La Presidenta** presenta una versión revisada del proyecto de decisión, cuyo texto es el siguiente:

El Consejo de Administración decide:

- a) decide inscribir un punto en el orden del día de la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia Internacional del Trabajo el siguiente punto: «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», y sobre 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, mediante una enmienda al párrafo 2 de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998;
- b) pedir al Director General que elabore para su 344.ª reunión (marzo de 2022) un proyecto de resolución a los fines de su examen en la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia a partir de las orientaciones y las opiniones que se expresen durante la discusión del documento GB.343/INS/6 y que organice consultas informales a tal fin;
- c) pedir a la Oficina que prepare para su 344.ª reunión (marzo de 2022) un documento de referencia para abordar las cuestiones planteadas durante la discusión, con inclusión de:
 - i) la terminología que habrá de utilizarse, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por el Consejo de Administración;
 - ii) el/los instrumento(s) sobre seguridad y salud en el trabajo que ha(n) de reconocerse como instrumentos fundamentales con miras a preparar propuestas para decisión en la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia;
 - iii) las posibles repercusiones jurídicas, directas e indirectas, sobre los acuerdos comerciales existentes concertados por los Estados Miembros;
- d) pedir a la Oficina que organice, antes de la 344.ª reunión (marzo de 2022), consultas informales acerca de las cuestiones arriba mencionadas.

- 214. La portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que, tras las discusiones oficiosas, se ha alcanzado un acuerdo sobre el punto que habrá de inscribirse en el orden del día de la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Será necesario seguir deliberando acerca de la terminología que habrá de utilizarse, los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo que se reconocerán como fundamentales y las posibles repercusiones jurídicas sobre los acuerdos comerciales existentes. Los documentos de referencia exhaustivos que ha de proporcionar la Oficina contribuirán a lograr un sólido consenso en la siguiente reunión del Consejo de Administración. El Grupo apoya el proyecto de decisión revisado.

- 215. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra el acuerdo alcanzado con respecto al punto que habrá de inscribirse en el orden del día de la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia. Con respecto a las cuestiones pendientes, reitera que su grupo prefiere emplear una terminología que guarde coherencia con los demás instrumentos de la OIT. Señala que también existe presión sobre los mandantes para que identifiquen los instrumentos que deberían ser reconocidos como fundamentales, ya que esa cuestión ha pasado a formar parte de las discusiones de la Conferencia. Su grupo no comparte la preocupación existente acerca de las repercusiones que tendría una resolución de la Conferencia sobre los acuerdos de libre comercio en vigor, pero toda cuestión pendiente debería abordarse antes de la 344.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022). Haciendo hincapié en la magnitud de la labor aún pendiente, la oradora confirma el apoyo de su grupo a la versión revisada del proyecto de decisión.

- 216. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile respalda el proyecto de decisión revisado y acoge con satisfacción la flexibilidad de que han hecho gala los mandantes durante las discusiones oficiosas. Toda decisión adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo debe tener una base sólida y, por esa razón, el orador hace hincapié en la importancia de las discusiones que se celebrarán durante la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022) acerca de las cuestiones pendientes que se mencionan en el apartado c) del proyecto de decisión revisado, con especial atención a la identificación de los instrumentos que habrán de reconocerse como fundamentales. Las consultas tripartitas oficiosas previstas serán cruciales para alcanzar un acuerdo y deberán iniciarse tan pronto como sea posible.
- 217. Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de Suecia encomia los progresos realizados respecto a la importante cuestión de la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular a la luz de la pandemia de COVID-19. Reiterando que será necesario celebrar nuevas discusiones a fin de identificar los instrumentos que habrán de reconocerse como fundamentales, así como para abordar las cuestiones pendientes, el orador declara que su grupo apoya el proyecto de decisión revisado.
- 218. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania y Noruega suscriben su declaración. Su grupo hace suya la declaración formulada en nombre del PIEM. Aunque el grupo no comparte las inquietudes planteadas por otros, la oradora considera que el proyecto de decisión revisado resulta equilibrado y permitirá garantizar que los mandantes reciban información completa antes de la siguiente discusión, que tendrá lugar en el marco de la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022). El grupo apoya el proyecto de decisión revisado.
- 219. La Presidenta** agradece al Consejo de Administración su denodado esfuerzo para alcanzar el consenso en torno a una cuestión tan importante.

Decisión

220. El Consejo de Administración decide:

- a) inscribir un punto en el orden del día de la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia sobre la inclusión de condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mediante una enmienda al párrafo 2 de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998;**
- b) pedir al Director General que elabore para su 344.^a reunión (marzo de 2022) un proyecto de resolución a los fines de su examen en la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia a partir de las orientaciones y las opiniones que se expresen durante la discusión del documento GB.343/INS/6;**
- c) pedir a la Oficina que prepare para su 344.^a reunión (marzo de 2022) un documento de referencia para abordar las cuestiones planteadas durante la discusión, con inclusión de:**
 - i) la terminología que habrá de utilizarse, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por el Consejo de Administración;**

- ii) **el/los instrumento(s) sobre seguridad y salud en el trabajo que ha(n) de reconocerse como instrumentos fundamentales con miras a preparar propuestas para decisión en la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia;**
- iii) **las posibles repercusiones jurídicas, directas e indirectas, sobre los acuerdos comerciales existentes concertados por los Estados Miembros, y**
- d) **pedir a la Oficina que organice, antes de la 344.^a reunión (marzo de 2022), consultas informales acerca de las cuestiones arriba mencionadas.**

(GB.343/INS/6, párrafo 52, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

7. Informe anual sobre la aplicación del programa de cooperación técnica de la OIT acerca del «Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo» (GB.343/INS/7)

- 221. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda que, dada la gravedad de la situación sindical en Guatemala, su grupo se ha opuesto a que se declare cerrado el procedimiento iniciado en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT relativo a la queja en la que se alega el incumplimiento por parte de Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Sigue convencida de que habría sido necesario establecer una comisión de encuesta, y lamenta que el Grupo de los Empleadores y varios de los Gobiernos que asistieron a la 334.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2018) no compartan esa opinión.
- 222.** El descenso del número de asesinatos de sindicalistas durante el periodo de siete años en el que el Consejo de Administración ha procedido a examinar la denuncia —periodo durante el cual se ejerció presión sobre el Gobierno de Guatemala para que aplicara la hoja de ruta adoptada en 2013 en el marco del seguimiento de la queja— parece indicar que los ataques no han sido accidentes fortuitos ni consecuencia de los altos niveles de delincuencia registrados en el país. Desde que se cerró el procedimiento, el número de asesinatos ha vuelto a aumentar y, en ausencia de supervisión por parte del Consejo de Administración, el Gobierno de Guatemala no parece estar dispuesto a identificar y castigar a los autores o instigadores de esos delitos. En el informe no se hace referencia al ambiente de temor imperante en el país provocado por los actos de violencia e intimidación contra los sindicalistas, a pesar de que el programa de cooperación técnica de la OIT se centra especialmente en la lucha contra la violencia antisindical y la impunidad. La Oficina debería aclarar los objetivos de este programa e incluir más información sustantiva al respecto en el próximo informe anual que presente al Consejo de Administración.
- 223.** En el informe se señala que no se han celebrado reuniones de mediación o de resolución de conflictos en el periodo examinado, lo que ofrece una imagen engañosamente positiva de la situación. En realidad, se sigue despidiendo a trabajadores de las fábricas en razón de su afiliación sindical y los sindicalistas son objeto de actos de intimidación y amenaza, son sometidos a procedimientos judiciales y sufren el robo de sus salarios. Aunque la modernización del sistema de registro de sindicatos es una medida útil, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha venido obstruyendo el proceso de registro durante años y no ha dejado de añadir trámites burocráticos, por lo que resulta evidente que se trata de un problema cuya solución requiere un cambio de actitud y no solo la implantación de un nuevo

sistema informático. La oradora expresa su esperanza de que las actividades de capacitación sobre las normas internacionales del trabajo organizadas por la Oficina para los funcionarios públicos y los profesionales del derecho contribuyan a cambiar el punto de vista de las autoridades guatemaltecas sobre los derechos fundamentales en el trabajo y promuevan la voluntad política de actuar en favor de los trabajadores del país.

- 224.** La oradora valora el empeño decidido de la Oficina por llevar a cabo los programas previstos, a pesar de las dificultades provocadas por la pandemia de COVID-19. No obstante, los escasos avances que se habían logrado previamente en Guatemala parecen haberse revertido en los últimos tres años. Acoge con agrado la asignación de fondos con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario, así como los fondos proporcionados por la Unión Europea destinados a financiar el proyecto de apoyo al Estado de Guatemala para el cumplimiento de los compromisos asumidos en la hoja de ruta con respecto a la libertad sindical y la negociación colectiva, y espera que se cuente con los interlocutores sociales en la elaboración y la aplicación de dicho proyecto. Insta a la Oficina a tomar todas las medidas necesarias para ocuparse con carácter prioritario de la cuestión de los asesinatos de sindicalistas, la falta de investigación de esos casos y el elevado número de conflictos laborales en Guatemala.
- 225. El portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera que su grupo respalda el programa de cooperación técnica. Toma nota del apoyo prestado por la Oficina a la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical y a sus subcomisiones, lo que ha contribuido a reactivar las actividades después de un periodo de paralización provocada por las diferencias existentes entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores, y toma nota asimismo de los esfuerzos destinados a acelerar la puesta en práctica de importantes procesos como el registro de sindicatos y la capacitación de funcionarios públicos y profesionales del derecho en materia de normas internacionales del trabajo. Celebra el compromiso que ha asumido la Unión Europea de prestar apoyo financiero para la aplicación de la hoja de ruta. El Gobierno de Guatemala y los interlocutores sociales deberían entablar un diálogo sincero con objeto de impulsar el cumplimiento de los compromisos de la hoja de ruta, y todas las instituciones del Estado tendrían que dar prioridad al logro de los objetivos establecidos en dicha hoja de ruta en el marco de sus respectivas responsabilidades. Su grupo no desea reabrir el debate sobre la decisión que el Consejo de Administración ya ha adoptado en relación con la posibilidad de constituir una comisión de encuesta. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 226. Hablando en nombre de una significativa mayoría de países de América Latina y el Caribe**, un representante del Gobierno de Chile reconoce el compromiso demostrado por el Gobierno de Guatemala para fortalecer los procesos de negociación y concertación a través de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical y sus subcomisiones, dando prioridad al diálogo social y al respeto de las normas internacionales del trabajo. Alienta a los tres poderes del Gobierno de Guatemala y a los interlocutores sociales a seguir aprovechando el apoyo técnico de la Oficina con el fin de reforzar sus capacidades en consonancia con las normas internacionales del trabajo, y reconoce los esfuerzos que todos ellos despliegan a ese respecto a pesar de las limitaciones impuestas por la pandemia de COVID-19. Pide a los donantes que presten apoyo técnico y financiero a Guatemala con miras a reforzar las actividades nacionales e incrementar los recursos disponibles para la ejecución del programa de cooperación técnica, de modo que este pueda traducirse en nuevos avances, que deberán plasmarse en el próximo informe anual sobre la cuestión que presente la Oficina al Consejo de Administración.
- 227. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Islandia y

Noruega suscriben su declaración. Recuerda el compromiso que Guatemala ha contraído en virtud del Acuerdo de Asociación Unión Europea-América Central de velar por el efectivo cumplimiento, en la legislación y en la práctica, de los convenios fundamentales de la OIT. Toma nota de las novedades registradas en fechas recientes en el ámbito de las relaciones laborales y la libertad sindical, según se señala en el informe. Aunque el procedimiento incoado en virtud del artículo 26 se declaró cerrado en la 334.^a reunión del Consejo de Administración, la Unión Europea y sus Estados miembros siguen observando atentamente los avances logrados respecto de la aplicación del Convenio núm. 87 y cooperando estrechamente con Guatemala en cuestiones laborales.

- 228.** Es deplorable que los casos de asesinato más antiguos sigan impunes y que el año pasado aumentara el número de asesinatos de sindicalistas. Además, teniendo en cuenta que no se han reforzado los mecanismos de prevención, protección y respuesta ante las amenazas y tentativas de actos contra dirigentes y activistas sindicales, resulta probable que esta situación se mantenga. El Gobierno debe adoptar sin demora las reformas legislativas que se han presentado al Congreso y ha de cumplir plenamente la hoja de ruta, entre otras cosas, mediante la aplicación efectiva del programa de cooperación técnica. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán apoyando dicho programa. En noviembre de 2021 se aprobará un paquete de financiación inicial por un monto de 500 000 euros, y se ha previsto una financiación adicional que se asignará una vez que se conozcan los resultados. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión.
- 229. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** expresa su profunda preocupación por el hecho de que el Gobierno de Guatemala no haya logrado avances significativos desde que se declaró cerrada la queja presentada con arreglo al artículo 26, a pesar de todo el apoyo prestado por la Oficina. Insta al Gobierno de Guatemala a que tome medidas para: mejorar los procesos de investigación y aumentar el número de enjuiciamientos de los responsables de actos de violencia y asesinatos perpetrados contra sindicalistas; reconocer las amenazas y los incidentes de intimidación y acoso contra los sindicalistas como actos de violencia; crear un entorno seguro y propicio que permita a todos los trabajadores ejercer libremente sus derechos; adoptar una legislación consensuada que permita ajustar las leyes nacionales a las normas internacionales sobre libertad sindical y negociación colectiva; seguir mejorando el sistema de registro de las organizaciones sindicales y los convenios colectivos; y garantizar la notificación oportuna a los empleadores de la intención de sindicalización de los trabajadores. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 230. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** pregunta por qué la Oficina ha elaborado un informe técnico sobre las actividades realizadas y no ha informado sobre la situación existente actualmente en Guatemala. En vista de las graves preocupaciones planteadas por el Consejo de Administración, pide a la Oficina que al preparar el próximo informe adopte un enfoque diferente.
- 231. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) dice que la Oficina tendrá plenamente en cuenta las observaciones del Grupo de los Trabajadores a la hora de seguir aplicando el programa de cooperación técnica. El año anterior se hizo hincapié en la prestación de apoyo a la Subcomisión de Legislación y Política Laboral y a la Subcomisión de Mediación y Resolución de Conflictos de la Comisión Nacional Tripartita. Sin embargo, el próximo año se dará prioridad a las importantes cuestiones de la mejora de la prevención y la investigación de los casos de violencia antisindical como parte del programa de cooperación técnica y, asimismo, se dará pleno cumplimiento a las observaciones formuladas con respecto a Guatemala por el Comité

de Libertad Sindical y la CEACR mediante la puesta en práctica de actividades y medidas de seguimiento concretas.

- 232. Un representante del Gobierno de Guatemala** (Ministro de Trabajo y Previsión Social) señala que en su intervención está acompañado por una delegación de alto nivel en representación de los diferentes poderes del Estado, lo que es clara muestra del compromiso asumido por su Gobierno. Da las gracias tanto a la Oficina como a la Unión Europea por el apoyo financiero y técnico, que contribuirá a la realización de la hoja de ruta, con una financiación de 500 mil euros por 18 meses. El Gobierno de Guatemala sigue decidido a adoptar medidas para cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de los acuerdos internacionales que ha ratificado. Para hacer frente a la violencia antisindical, el Ministerio Público ha convocado cinco reuniones de la Mesa Técnica Sindical; por otro lado, el Ministerio Público efectúa su labor de investigación ininterrumpidamente y debido a la asignación de recursos adicionales a la labor de investigación de las denuncias y a la observancia de una constante en las debidas garantías procesales en el marco del sistema judicial, se ha registrado un aumento del número de sentencias dictadas, reportando 28 resoluciones judiciales basadas en el debido proceso. El Gobierno rechaza cualquier acto de violencia contra los sindicalistas y reitera su compromiso con el derecho de libertad sindical. El Ministerio de Gobernación sigue aplicando el Protocolo de implementación de medidas de seguridad inmediatas de personas relacionadas con la defensa de los derechos laborales, así como la realización de sus actividades preventivas, previo al análisis de riesgo por parte de la Policía Nacional Civil. Además, el poder judicial ha seguido trabajando en la creación de tribunales laborales de carácter pluripersonal, y ha proporcionado capacitación al personal judicial. Las propuestas de reforma del Código del Trabajo para su armonización con el Convenio núm. 87 y con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), han sido objeto de debates tripartitos en el marco de la Comisión Nacional Tripartita y de la Subcomisión de Legislación y Política Laboral, y se ha propuesto que los acuerdos tripartitos documentados en la carta de 7 de marzo de 2018 sean la base de un proyecto de ley al respecto. El Presidente de la Comisión Nacional Tripartita ha remitido una comunicación a la Comisión de Trabajo del Congreso con la finalidad de facilitar el debate sobre el cumplimiento de los compromisos internacionales establecidos en el punto 5 de la hoja de ruta que aún no están contemplados en la legislación nacional.
- 233.** El Gobierno de Guatemala está procurando mantener los logros alcanzados en consenso tripartito en relación con los puntos de legislación más relevantes, reconoce los aportes de cooperación técnica de la Oficina y agradece sinceramente el acompañamiento que brindará el programa de cooperación técnica. Asimismo, el Gobierno reitera su compromiso con las normas internacionales del trabajo y con el mecanismo de control y reitera que impulsará el diálogo social, privilegiando a la Comisión Nacional Tripartita y sus tres subcomisiones como mecanismos de solución de conflictos, con el ánimo y esperanza que sean espacios en donde puedan atenderse de manera nacional los conflictos, las propuestas de las tres partes que se planteen en consenso, y aunque no sea posible llegar a un consenso en todos los puntos, que pueda entenderse la complejidad de los serios esfuerzos de las tres partes para atender y cumplir con el mandato adecuadamente, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los trabajadores y de los empleadores así como el apego al derecho en las decisiones que se alcancen por parte del Gobierno. Expresa su agradecimiento por las observaciones formuladas por el Consejo de Administración con respecto a una mejor forma de maximizar los esfuerzos para atender las preocupaciones nacionales e internacionales.

Decisión

234. El Consejo de Administración toma nota de la información proporcionada por la Oficina en el documento GB.343/INS/7.

(GB.343/INS/7, párrafo 12)

8. Seguimiento de las resoluciones sobre Myanmar adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 102.^a (2013) y 109.^a (2021) reuniones (GB.343/INS/8)

235. El Consejo de Administración examina una enmienda al proyecto de decisión propuesto por el Gobierno de los Estados Unidos, que cuenta con el apoyo del Grupo de los Trabajadores. La enmienda ha sido distribuida por la Oficina a todos los grupos y dice lo siguiente:

39. A la luz de la evolución de la situación en Myanmar que se reseña en el documento GB.343/INS/8 y recordando la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión (2021), el Consejo de Administración:
 - a) expresa su profunda preocupación por la falta de progresos en lo relativo al respeto de la voluntad del pueblo y de las instituciones y procesos democráticos y a la restauración del Gobierno democráticamente elegido y exhorta a las autoridades militares a que restablezcan la transición democrática y el régimen civil en Myanmar;
 - b) expresa su profunda preocupación por el hecho de que las autoridades militares hayan mantenido el recurso generalizado a la violencia letal y el acoso, las intimidaciones, las detenciones y las privaciones de libertad continuadas de sindicalistas y de otras personas, con inclusión de las personas de la etnia rohinyá, por ejercer sus derechos humanos, y reitera su llamamiento a las autoridades para que cesen de inmediato tales actividades, pongan en libertad a los sindicalistas y a las otras personas detenidas por participar pacíficamente en actividades de protesta y retiren las acusaciones presentadas contra ellos;
 - c) expresa su profunda preocupación por el hecho de que las autoridades militares sigan interfiriendo en las actividades de la Oficina de la OIT en Yangón, incluso mediante la imposición continuada de restricciones bancarias, la denegación de prórrogas de visados a funcionarios de la OIT y la denegación de exenciones fiscales, e insta a las autoridades militares a que desistan inmediatamente de tales interferencias y respeten el estatus de la Oficina, en cumplimiento de las disposiciones de la Convención sobre los Privilegios e Inmunities de los Organismos Especializados de 21 de noviembre de 1947;
 - d) expresa su honda preocupación por el anuncio de la terminación del Memorando de Entendimiento sobre el Programa de Trabajo Decente por País en Myanmar e insta a las autoridades militares a que reconsideren su decisión, puesto que esa medida tendrá implicaciones a largo plazo e incidirá negativamente en las relaciones de Myanmar con los mandantes tripartitos de la OIT;
 - e) reitera su llamamiento a Myanmar para que respete sin demora las obligaciones contraídas en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y para que se asegure de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer sus derechos en un clima de libertad y seguridad exento de violencia y de detenciones y privaciones de libertad arbitrarias, e insta a la liberación inmediata del secretario general de la Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUF) y de otros sindicalistas y activistas que han sido arrestados;

- f) expresa su profunda preocupación con respecto a los informes sobre el recurso al trabajo forzoso por el ejército y el hecho de que Myanmar figure de nuevo en la lista del informe anual de 2021 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados, e insta a Myanmar a que ponga fin sin dilación a la imposición del trabajo forzoso y a que cumpla las obligaciones contraídas en virtud del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29);
- g) reitera su solicitud de que, una vez restaurada la democracia en el país, se enmienden sin demora la Ley de Empleados de la Administración Pública, la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales y la Ley de Organizaciones Sindicales, de conformidad con el Convenio núm. 87, y
- h) pide al Director General que presente un informe al Consejo de Administración en su 344.^a reunión (marzo de 2022) sobre la evolución de los acontecimientos en Myanmar e incluya información sobre las medidas de seguimiento que podría adoptar la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.^a reunión.

- 236. Un representante del Director General** (Funcionario de Enlace de la OIT en Myanmar (OIT-Yangón)) llama la atención del Consejo de Administración acerca del deterioro de la situación en Myanmar, donde el conflicto y la violencia son generalizados. Más de 1 200 civiles han resultado muertos, 7 000 siguen privados de libertad y 200 000 han sido desplazados. Tres millones de personas necesitan asistencia vital y protección. A pesar del anuncio de las autoridades militares de que liberarían a más de 1 000 prisioneros y retirarían las acusaciones contra más de 4 000 manifestantes, menos de 500 de ellos han sido liberados; entre los que se incluyen el director del Sindicato Solidaridad de Myanmar y 11 trabajadores pertenecientes a sindicatos afiliados a la Confederación de Sindicatos de Myanmar. Alrededor de 100 han sido detenidos nuevamente.
- 237.** Los sindicalistas y los activistas laborales siguen estando en peligro y muchos de ellos permanecen ocultos. En particular, la Oficina está muy preocupada por la situación del secretario general de la Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUF); las autoridades militares no respondieron a los pedidos de información de la Oficina sobre su situación ni a los llamamientos para su liberación. Las autoridades siguen acosando e intimidando a sindicalistas y dirigentes sindicales. Se advirtió a la Federación para la Agricultura y los Campesinos de Myanmar que no realizara declaraciones que cuestionaran a las autoridades militares, y un destacado activista laboral defensor de la democracia que ha participado en actividades de la OIT ha sido detenido. Se informa que el ejército y las fuerzas de guardia de fronteras han aumentado el recurso al trabajo forzoso y que dos grupos armados afines al ejército aumentaron el reclutamiento forzoso.
- 238.** Las autoridades militares propusieron recientemente prorrogar por un año adicional el Memorando de Entendimiento sobre el Programa de Trabajo Decente por País en Myanmar (Memorando de Entendimiento relativo al PTDP). La Oficina entiende que esa propuesta sustituye al anuncio anterior de las autoridades sobre la terminación del Memorando de Entendimiento relativo al PTDP y, por consiguiente, sugiere eliminar el apartado *d*) del proyecto de decisión. Las autoridades militares siguen obstruyendo las actividades de cooperación para el desarrollo de la Oficina, por ejemplo, al denegar prórrogas de visados a funcionarios internacionales y obstaculizar los pagos a asociados en la ejecución. La cuestión de la representación de Myanmar se sigue examinando en la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- 239. La Presidenta** dice que a la luz de la información actualizada, la Oficina ha distribuido un proyecto de decisión revisado, que establece lo siguiente:

39. A la luz de la evolución de la situación en Myanmar que se reseña en el documento GB.343/INS/8 y en el informe de actualización proporcionado por la Oficina, y recordando la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión (2021), el Consejo de Administración:
- a) expresa su profunda preocupación por la falta de progresos en lo relativo al respeto de la voluntad del pueblo y de las instituciones y procesos democráticos y a la restauración del Gobierno democráticamente elegido;
 - b) expresa su profunda preocupación por el hecho de que las autoridades militares hayan mantenido el recurso generalizado a la violencia letal y el acoso, las intimidaciones, las detenciones y las privaciones de libertad continuadas de sindicalistas y de otras personas, con inclusión de las personas de la etnia rohinyá, por ejercer sus derechos humanos, y reitera su llamamiento a las autoridades para que cesen de inmediato tales actividades, pongan en libertad a los sindicalistas y a las otras personas detenidas por participar pacíficamente en actividades de protesta y retiren las acusaciones presentadas contra ellos;
 - c) expresa su profunda preocupación por el hecho de que, a pesar de haber retirado la notificación de terminación del Memorando de Entendimiento sobre el Programa de Trabajo Decente por País 2018-2022, las autoridades militares sigan interfiriendo en las actividades de la Oficina de la OIT en Yangón, incluso mediante la imposición continuada de restricciones bancarias, la denegación de prórrogas de visados a funcionarios de la OIT y la denegación de exenciones fiscales, e insta a las autoridades militares a que desistan inmediatamente de tales interferencias y respeten el estatus de la Oficina, en cumplimiento de las disposiciones de la Convención sobre los Privilegios e Inmidades de los Organismos Especializados de 21 de noviembre de 1947;
 - ~~d) expresa su honda preocupación por el anuncio de la terminación del Memorando de Entendimiento sobre el Programa de Trabajo Decente por País en Myanmar e insta a las autoridades militares a que reconsideren su decisión, puesto que esa medida tendrá implicaciones a largo plazo e incidirá negativamente en las relaciones de Myanmar con los mandantes tripartitos de la OIT;~~
 - e) reitera su llamamiento a Myanmar para que respete sin demora las obligaciones contraídas en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y para que se asegure de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer sus derechos en un clima de libertad y seguridad exento de violencia y de detenciones y privaciones de libertad arbitrarias, e insta a la liberación inmediata del secretario general de la Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUF) y de otros sindicalistas y activistas que han sido arrestados;
 - f) expresa su profunda preocupación con respecto a los informes sobre el recurso al trabajo forzoso por el ejército y el hecho de que Myanmar figure de nuevo en la lista del informe anual de 2021 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados, e insta a Myanmar a que ponga fin sin dilación a la imposición del trabajo forzoso y a que cumpla las obligaciones contraídas en virtud del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29);
 - g) reitera su solicitud de que, una vez restaurada la democracia en el país, se enmienden sin demora la Ley de Empleados de la Administración Pública, la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales y la Ley de Organizaciones Sindicales, de conformidad con el Convenio núm. 87, y
 - h) pide al Director General que presente un informe al Consejo de Administración en su 344.^a reunión (marzo de 2022) sobre la evolución de los acontecimientos en Myanmar.

- 240. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa el reciente empeoramiento de una situación ya de por sí extremadamente grave en Myanmar, incluido el uso de la violencia letal, el trabajo forzoso, las detenciones, las privaciones de libertad, el acoso y la intimidación para impedir el ejercicio de los derechos humanos y sindicales. Las condiciones de vida son precarias en el país, que sigue estando devastado por la pandemia de COVID-19. Las violaciones sistémicas de los derechos humanos por las autoridades militares, algunas de las cuales podrían constituir crímenes de lesa humanidad, preocupan profundamente a su grupo, que rechaza la anulación de los resultados de las elecciones de noviembre de 2020. Las autoridades militares deben dar efecto a la Resolución adoptada por la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La respuesta de la comunidad internacional ha sido insuficiente. Los mandantes de la OIT deben actuar con urgencia para asegurar que el régimen militar no goce de apoyo político, económico o militar, directo o indirecto, que le permita continuar la subversión de la democracia y la brutalidad hacia civiles, incluidos sindicalistas, algunos de los cuales han denunciado que sufrieron tortura. Muchos sindicalistas permanecen detenidos y algunos afrontan juicios en tribunales civiles. Dos fueron condenados a cadena perpetua por tribunales militares por haber participado en manifestaciones pacíficas. La oradora pide la liberación inmediata de todos los sindicalistas y defensores de los derechos humanos en Myanmar y la anulación de las sentencias de las personas que ya han sido condenadas.
- 241.** Su grupo rechaza la imposición de la ley marcial en regiones donde hay muchas fábricas. El deterioro de la situación está obstaculizando la labor de los sindicatos empresariales y algunos empleadores se aprovechan de eso para denunciar o amenazar con denunciar a sindicalistas. Según se anunció, el secretario general de la MICS-TUF debía ser juzgado por un tribunal militar el 6 de noviembre de 2021, pero no se conoce ninguna información sobre el resultado. Se prohibieron las reuniones públicas de más de cinco personas, se impuso un toque de queda y se prohibió hablar de política en público en determinadas zonas. Es imposible ejercer la libertad sindical y la negociación colectiva, y los trabajadores temen reivindicar sus derechos por miedo a ser detenidos. Muchos propietarios de fábricas textiles han dejado sin efecto los convenios colectivos y recortado los salarios. Su grupo deplora las medidas adoptadas por las autoridades para poner término al PTDP. Habida cuenta de que se ha revertido esa decisión, su grupo apoya las enmiendas de la Oficina al proyecto de decisión. Sin embargo, las referencias del proyecto de decisión al «ejército» y las «autoridades militares» no deberían interpretarse de modo alguno como una legitimación del régimen militar. Su grupo también apoyará las enmiendas propuestas por el Gobierno de los Estados Unidos, siempre y cuando se sustituya la frase «restablezcan la transición democrática» por «restauren el orden democrático» a fin de reflejar la redacción de la Resolución adoptada en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 242.** El recurso creciente al trabajo forzoso por parte del ejército debe cesar de inmediato. A su grupo le preocupa profundamente que diversas empresas multinacionales desarrollen, directa o indirectamente, actividades empresariales con el ejército, y que muchas otras trabajen con empresas privadas en proyectos que vulneran los derechos humanos. Esas relaciones empresariales representan un riesgo para las empresas multinacionales y también podrían aportar legitimidad e ingresos al régimen militar. El golpe de Estado ha comprometido gravemente la capacidad de los empleadores para asegurar trabajo decente y sostenibilidad, y a las empresas multinacionales que toman en serio sus obligaciones de debida diligencia les resultará muy difícil continuar esas relaciones. Tomando nota de la voluntad de muchas organizaciones de trabajadores para realizar sacrificios considerables a fin de asegurar el regreso a la democracia, la oradora insta a los Estados Miembros a que se nieguen a reconocer al régimen militar y a que reconozcan, en cambio, al Gobierno de Unidad Nacional como

representante legítimo de Myanmar. Su grupo acoge con agrado la reciente decisión de la ASEAN de negarse a permitir que el General en Jefe Min Aung Hlaing represente a Myanmar en su cumbre y espera que la Comisión de Verificación de Poderes de la Asamblea General adopte una decisión similar.

- 243.** La oradora toma nota de la alarma expresada por la Enviada Especial del Secretario General de Naciones Unidas para Myanmar y el Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar ante la escalada de violencia perpetrada por el ejército, cuyo desconocimiento sistemático de las normas y obligaciones internacionales al interferir con el nombramiento de personal de la OIT y de otras organizaciones internacionales también resulta alarmante. La oradora insta al Consejo de Administración a que utilice todos los medios posibles para apoyar la democracia en Myanmar.
- 244. El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa la decepción de su grupo de que la situación en Myanmar no haya mejorado y reitera su apoyo a las medidas solicitadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión. Sin embargo, observa con satisfacción que los Estados miembros de la ASEAN han avanzado en la aplicación de la recomendación formulada en el párrafo 2 de la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar adoptada por la Conferencia en su 109.^a reunión (2021), al exhortar a Myanmar a que ponga en práctica el consenso de cinco puntos alcanzado el 24 de abril de 2021, que incluye: cesar la violencia de inmediato; entablar un diálogo constructivo; participar en la mediación a través de un enviado de la ASEAN; recibir y proporcionar asistencia humanitaria, y recibir a un Enviado Especial de la ASEAN que se reunirá con todas las partes. Se deberá realizar un seguimiento de los progresos en ese sentido.
- 245.** En cuanto a la cuestión de si se reconocerá y cómo se reconocerá a la nación de Myanmar y a aquellos que pretenden representarla y qué trato se les dará en el sistema de las Naciones Unidas, el orador observa que probablemente se tendrá más claridad al respecto en la 344.^a reunión del Consejo de Administración.
- 246.** Para complementar la información proporcionada por el Funcionario de Enlace de la OIT en Myanmar, el orador destaca el hecho de que la actividad económica en el país ha seguido disminuyendo, provocando la pérdida de empleo y una reducción de los ingresos. El sector de la confección en particular ha sufrido un daño considerable: alrededor de uno de cada cuatro trabajadores ha perdido el empleo. Desde el golpe de Estado en febrero de 2021, el kyat de Myanmar se depreció considerablemente frente al dólar de los Estados Unidos, lo que ha provocado, además de alteraciones en el comercio, un rápido aumento del precio de diversos productos importados, incluido el combustible. Esas dificultades económicas y humanas considerables se han exacerbado a consecuencia de la pandemia de COVID-19.
- 247.** Con respecto a las enmiendas al proyecto de decisión presentadas por los Estados Unidos, su grupo desea conocer las opiniones de otros miembros del Consejo de Administración y los motivos de esas enmiendas antes de expresar sus propias opiniones. En cuanto a las enmiendas propuestas por la Oficina, el orador dice que su grupo se hace eco de la grave preocupación expresada en el apartado *f*) con respecto a los informes sobre el uso del trabajo forzoso y destaca la importancia de que Myanmar cumpla sus obligaciones en virtud del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y todos los demás convenios de la OIT que ratificó. El apartado *b*) no refleja suficientemente las circunstancias actuales de las empresas y del empleo en Myanmar. El apartado *a*) debería incluir la redacción sugerida por el Grupo de los Trabajadores, que procede de la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar adoptada en la Conferencia. Si el apartado *d*) es

de hecho factualmente incorrecto, su eliminación está justificada. La enmienda al apartado c) parece innecesaria; la redacción sin la enmienda es precisa y eficaz. Algo más importante es que esta enmienda es problemática: si bien la información proporcionada en el Memorando de Entendimiento relativo al PTDP sobre el vencimiento del PTDP es ambigua, las organizaciones de empleadores que son parte en el Memorando entienden que el PTDP vence en 2021, no en 2022, lo que hace que la posibilidad de poner término al Memorando sea cuestionable. Debido a la información confusa y contradictoria al respecto, su grupo no está en condiciones de apoyar la enmienda al apartado c).

- 248. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia declara que Turquía, Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Islandia, Noruega y Suiza suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros siguen condenando con la máxima firmeza el golpe militar ocurrido en Myanmar y piden una vez más a las autoridades militares que respeten el resultado de las elecciones celebradas en 2020. La Unión Europea sigue profundamente preocupada por las violaciones generalizadas de los derechos humanos perpetradas por el ejército, así como por los actos de intimidación, amenaza, violencia y tortura cometidos contra sindicalistas y otras personas que apoyan la restauración de la democracia en el país. La Unión Europea acoge con agrado la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión. La Unión Europea sigue apoyando plenamente los esfuerzos desplegados por la ASEAN para restaurar la democracia en Myanmar de manera pacífica y solicita a las autoridades militares que entablen una colaboración constructiva con el Enviado Especial de la ASEAN a fin de aplicar de forma rápida y completa el consenso de cinco puntos promovido por esta organización. La Unión Europea reitera su pleno apoyo a los esfuerzos desplegados por la Enviada Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para Myanmar.
- 249.** La OIT y sus mandantes han de desempeñar un papel crucial a la hora de impulsar y complementar los esfuerzos para entablar un diálogo político significativo, que deberá incluir a todas las partes interesadas pertinentes. La Unión Europea apoya firmemente al pueblo de Myanmar y reitera su llamada a la inmediata e incondicional puesta en libertad del Presidente Win Myint, la Consejera de Estado Aung San Suu Kyi y todas aquellas personas que hayan sido detenidas y sentenciadas en relación con el golpe, incluidos los sindicalistas y defensores de los derechos humanos. La Unión Europea hace un llamamiento para que se establezca un auténtico diálogo político y Myanmar regrese de forma pacífica a la senda de la democracia y el Estado de derecho. Tras expresar su profunda preocupación por la escalada del conflicto armado, el despliegue de las fuerzas armadas en zonas rurales y el aumento de los enfrentamientos que causan víctimas civiles y desplazamiento, la Unión Europea pide que se respeten plenamente los derechos humanos y se ponga fin de forma inmediata a la violencia. Los autores de violaciones de derechos humanos, incluidos los actos de violencia sexual y por razón de género, deben ser llevados ante la justicia.
- 250.** La Unión Europea toma nota con suma preocupación de la posibilidad de que las autoridades militares se retiren del Memorando de Entendimiento relativo al PTDP y las insta a que sigan cooperando. Asimismo, la Unión Europea toma nota con preocupación de que el conflicto en curso ha contribuido a un aumento del desempleo y a una creciente precarización de la situación económica de los trabajadores, lo cual los hace más vulnerables a la explotación. Le causa gran preocupación la persistencia del trabajo forzoso y el rápido incremento del número de casos. La Unión Europea insta a Myanmar a que respete plenamente y sin demora las obligaciones contraídas en virtud de todos los convenios de la OIT ratificados, en particular el Convenio núm. 29 y el Convenio núm. 87.

251. La Unión Europea y sus Estados miembros continuarán prestando asistencia humanitaria en Myanmar de conformidad con los principios de humanidad, neutralidad, imparcialidad e independencia, incluida la prestación de ayuda urgente para contener la propagación de la COVID-19. La Unión Europea insta a las autoridades militares a que aseguren la posibilidad de acceder de forma rápida, segura y sin trabas a todas las personas desplazadas y a las personas que necesitan ayuda, garantizando en particular la seguridad de los trabajadores humanitarios y los profesionales sanitarios. Debe garantizarse el estatus protegido de las misiones internacionales en Yangón.
252. La Unión Europea apoya el proyecto de decisión, incluidas las enmiendas propuestas por la Oficina y la enmienda del apartado *h*) propuesta por los Estados Unidos. En cuanto a la enmienda del apartado *a*) propuesta por los Estados Unidos, la Unión Europea sugiere que el texto se sustituya por: «, y exhorta a la restauración de la transición democrática y el régimen civil en Myanmar», a fin de eliminar toda referencia a las autoridades militares que pudiese percibirse como una legitimación.
253. **Una representante del Gobierno del Canadá, hablando también en nombre de Australia y el Reino Unido**, condena las violaciones de los derechos humanos en Myanmar tras el golpe militar y pide al régimen que respete los deseos de la población y ponga en libertad a todas las personas detenidas de forma arbitraria, incluidos los sindicalistas, los defensores de los derechos humanos, las personas que han participado en protestas pacíficas y los extranjeros. Se han recibido informaciones preocupantes sobre casos de reclutamiento forzoso por parte de grupos armados, incluidas las autoridades militares, y de situaciones de desplazamiento para evitar el reclutamiento. Este grupo de países continúa colaborando con el Mecanismo de Investigación Independiente para Myanmar a fin de garantizar que se documenten esas violaciones. La oradora se hace eco de las preocupaciones expresadas con respecto a la interferencia militar en el ámbito de la asistencia humanitaria y la asistencia para el desarrollo, y reconoce los riesgos que plantea la situación de deterioro económico, especialmente en lo relativo a la trata de personas, el trabajo forzoso y la explotación laboral, incluido el trabajo infantil.
254. La oradora insta a las partes interesadas de ámbito internacional a que sigan centrando su atención en los derechos y el empoderamiento de las mujeres y las niñas de Myanmar. Cada vez resulta más complicado recabar datos fiables sobre la trata de personas y el matrimonio forzoso, de manera que la vigilancia del trabajo forzoso que realiza la OIT también debería incluir esas cuestiones. La oradora toma nota de la información actualizada sobre la retirada por parte de las autoridades militares de la notificación de terminación del PTDP, y las insta a dejar de interferir en las actividades de la OIT en el país y de restringirlas. Los esfuerzos que realiza la Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar para seguir brindando apoyo a los interlocutores sociales en un contexto complicado son dignos de encomio.
255. **Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** observa que la violencia de las autoridades militares no ha disminuido en absoluto, se están echando por tierra los avances realizados por la OIT en la erradicación del trabajo forzoso y las autoridades militares han criminalizado el ejercicio de las libertades fundamentales y los derechos humanos básicos. Remitiéndose a las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en relación con las violaciones por las autoridades militares del derecho de libertad sindical, el derecho a la libertad de opinión y de expresión y el derecho de reunión y de manifestación pacífica, el orador condena el recurso a las detenciones por participar en protestas pacíficas, la anulación de los derechos sindicales y la ilegalización de 16 sindicatos, e insta a las autoridades militares a que retomen la senda de la democracia en Myanmar. Su Gobierno se mantiene al lado de los trabajadores y sindicatos que son objeto de ataques por ejercer sus libertades fundamentales y sus derechos humanos en la lucha por la democracia. El orador

insta a todos los mandantes de la OIT a que consideren medidas adicionales que podrían adoptarse para restaurar la senda de la democracia y el régimen civil. Elogia la incesante labor que realiza la Oficina de la OIT en Yangón, así como su intervención en nombre de los sindicalistas y activistas detenidos; no obstante, le preocupa la injerencia de las autoridades militares en las operaciones que esta oficina desarrolla en el país. La OIT debería poder ejercer sus actividades sin ninguna injerencia ni condición previa. La Oficina debería tomar nota de la discusión, en caso de que sea necesario adoptar medidas adicionales en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

- 256.** Su Gobierno ha propuesto dos enmiendas al proyecto de decisión. La propuesta de enmienda al apartado *a)* está en consonancia con la decisión adoptada en la 341.^a reunión del Consejo de Administración y la Resolución sobre Myanmar de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021. El término «transición» se utiliza porque antes del golpe existía un Gobierno de transición, pero podría eliminarse si así lo prefiere el Consejo de Administración. La propuesta de enmienda al apartado *h)* tiene por objeto garantizar que, en caso necesario, el Consejo de Administración disponga de la información requerida con anterioridad a la celebración de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 257. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** señala que las partes en conflicto han hecho prueba de moderación y sentido de la responsabilidad con relación al destino de su país. Es necesario adoptar medidas de reconciliación a fin de evitar una escalada de la violencia y más víctimas. Suscita preocupación el aumento del extremismo entre la oposición, así como los ataques a funcionarios públicos y autoridades locales, especialmente teniendo en cuenta la disminución generalizada de las actividades de protesta y la gradual estabilización de la situación. El diálogo y la cooperación entre Myanmar y Bangladesh resultan fundamentales para que se normalice la situación en el estado de Rakáin, mientras que la comunidad internacional deberá apoyar la aplicación de los acuerdos suscritos entre ambos países y prestar asistencia práctica para el desarrollo del estado de Rakáin.
- 258.** Pese a las dificultades planteadas por la pandemia de COVID-19, las autoridades de Myanmar no escatiman esfuerzos para cumplir las obligaciones que se derivan de los convenios de la OIT ratificados. Se han logrado avances en la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como en el fortalecimiento del diálogo social. Una de las tareas fundamentales de la OIT consiste en apoyar los esfuerzos destinados a armonizar la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo sin interferir en los asuntos internos del país. Resultan contraproducentes los intentos de algunos países para servirse de la plataforma que ofrece la Organización a fin de politizar los debates sobre cuestiones sociales y laborales en Myanmar. El orador pide que se respeten los principios de neutralidad e imparcialidad y que se centre la atención en los mecanismos establecidos por los convenios y la legislación laboral o socioeconómica del país. Un enfoque politizado obstaculizaría la labor de las autoridades para aplicar las decisiones de la OIT y socavaría la autoridad y la reputación de la Organización. El orador rechaza toda reducción del alcance del proyecto de decisión.
- 259. Un representante del Gobierno de China** señala que redundaría en el interés de todos preservar la paz y la estabilidad en Myanmar. Todas las partes en el país deberían asumir su responsabilidad en el mantenimiento de la estabilidad política y social y el desarrollo, actuando en el interés de la población y afrontando el conflicto a través del diálogo y las consultas, con arreglo al marco jurídico y constitucional, y promoviendo al mismo tiempo la transformación democrática. Debería prestarse apoyo a la OIT, las Naciones Unidas y la ASEAN, de la cual Myanmar forma parte, para que desempeñen un papel constructivo a fin de mitigar la gravedad de la situación en ese país. El Consejo de Administración debería respetar el principio de la soberanía de los Estados Miembros, promover en el marco de su mandato el diálogo y la

reconciliación entre todas las partes en Myanmar y contribuir a la protección de los legítimos derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores del país. El orador alienta a la Oficina y a Myanmar a hallar soluciones constructivas ante las dificultades surgidas en las operaciones administrativas y las actividades de cooperación para el desarrollo.

- 260. Un representante del Gobierno del Japón** expresa su profunda preocupación por la situación en Myanmar e insta a las autoridades militares a que cesen de inmediato en la violencia contra los civiles, pongan a todos los detenidos en libertad, incluida la Consejera de Estado Aung San Suu Kyi, y restablezcan la democracia. La OIT cumple con su mandato al solicitar que se permita a los trabajadores y a los empleadores desempeñar sus funciones sin sufrir intimidación ni amenazas de daños, así como ejercer su derecho de libertad sindical en un clima exento de violencia y detenciones arbitrarias. El orador elogia los esfuerzos desplegados por la Oficina de la OIT en Yangón para seguir prestando asistencia técnica pese a las limitaciones existentes. Las informaciones sobre el recurso al trabajo forzoso por parte del ejército son motivo de preocupación y se debe poner fin a tales actividades. La evolución de la situación en Myanmar debería ser objeto de estrecho seguimiento en el Informe del Director General a la 344.^a reunión del Consejo de Administración. El orador apoya el proyecto de decisión en su forma enmendada por los Estados Unidos y acepta la formulación propuesta por el Grupo de los Trabajadores y la Unión Europea.
- 261. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) aclara que el Memorando de Entendimiento relativo al PTDP fue firmado por todas las partes el 21 de septiembre de 2018 con un periodo de vigencia de cuatro años, tal y como se establece explícitamente en el párrafo 5, de tal manera que debería permanecer en vigor hasta el 20 de septiembre de 2022, pese al error tipográfico que figura en el título del documento. Esa interpretación fue confirmada en mayo de 2021 durante las reuniones bilaterales celebradas con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que habían firmado el Memorando, donde los cuatro interlocutores sociales corroboraron que la fecha de vencimiento era 2022. Esta posición común se puso en conocimiento del Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población de Myanmar en el marco de una reunión virtual celebrada el 12 de mayo de 2021. Se transmitió asimismo al Ministerio una nota verbal de fecha 8 de junio de 2021 que incluía la anterior información.
- 262. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice, con respecto a la enmienda propuesta por el Gobierno de los Estados Unidos, que la fórmula utilizada en la Resolución que se adoptó en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo —«restaure el orden democrático y el régimen civil en Myanmar»— debería conservarse en el apartado *a)* del proyecto de decisión. Pide a la Oficina que aclare si es apropiado utilizar la expresión «exhorta a Myanmar», como en la Resolución de la 109.^a reunión, o más bien «exhorta a las autoridades militares». La oradora manifiesta su conformidad con la redacción del apartado *c)* del proyecto de decisión revisado, así como con la eliminación del apartado *d)*. Está también a favor de la enmienda al apartado final del proyecto de decisión propuesta por los Estados Unidos, con la cual se pretende garantizar la coherencia con la Resolución de la Conferencia.
- 263. El portavoz del Grupo de los Empleadores** coincide en que toda modificación del apartado *a)* del proyecto de decisión debería ajustarse estrechamente a la Resolución suscrita en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y apoya la supresión del apartado *d)*. No obstante, su grupo tiene reparos respecto al apartado *c)* del texto revisado propuesto por la Oficina y necesita más tiempo para debatir los puntos ambiguos antes de estar en condiciones de aceptar la totalidad del texto.

- 264. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia apoya la formulación «exhorta a Myanmar a restaurar el orden democrático y el régimen civil», que había sido convenida por la Conferencia.

(El Consejo de Administración reanuda el examen del punto en una sesión ulterior).

- 265.** Al reanudarse la discusión, **el portavoz del Grupo de los Empleadores** agradece a la Oficina que, entretanto, haya aportado precisiones, especialmente en relación con la fecha de vencimiento del Memorando de Entendimiento relativo al PTDP y la retirada de la notificación de terminación por parte de las autoridades militares. Destaca la importancia de que, siempre que sea posible, se notifiquen previamente las enmiendas a los proyectos de decisión. Su grupo ha examinado las propuestas de enmienda al proyecto de decisión y las respalda.

Decisión

- 266. A la luz de la evolución de la situación en Myanmar que se reseña en el documento GB.343/INS/8 y en el informe de actualización proporcionado por la Oficina, y recordando la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021), el Consejo de Administración:**

- a) expresa su profunda preocupación por la falta de progresos en lo relativo al respeto de la voluntad del pueblo y de las instituciones y procesos democráticos y a la restauración del Gobierno democráticamente elegido, y exhorta a Myanmar a restaurar el orden democrático y el régimen civil en el país;**
- b) expresa su profunda preocupación por el hecho de que las autoridades militares hayan mantenido el recurso generalizado a la violencia letal y el acoso, las intimidaciones, las detenciones y las privaciones de libertad continuadas de sindicalistas y de otras personas, con inclusión de las personas de la etnia rohinyá, por ejercer sus derechos humanos, y reitera su llamamiento a las autoridades para que cesen de inmediato tales actividades, pongan en libertad a los sindicalistas y a las otras personas detenidas por participar pacíficamente en actividades de protesta y retiren las acusaciones presentadas contra ellos;**
- c) expresa su profunda preocupación por el hecho de que, a pesar de haber retirado la notificación de terminación del Memorando de Entendimiento sobre el Programa de Trabajo Decente por País 2018-2022, las autoridades militares sigan interfiriendo en las actividades de la Oficina de la OIT en Yangón, incluso mediante la imposición continuada de restricciones bancarias, la denegación de prórrogas de visados a funcionarios de la OIT y la denegación de exenciones fiscales, e insta a las autoridades militares a que desistan inmediatamente de tales interferencias y respeten el estatus de la Oficina, en cumplimiento de las disposiciones de la Convención sobre los Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados de 21 de noviembre de 1947;**
- d) reitera su llamamiento a Myanmar para que respete sin demora las obligaciones contraídas en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y para que se asegure de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer sus derechos en un clima de libertad y seguridad exento de violencia y de detenciones y privaciones de libertad arbitrarias, e insta a la liberación inmediata del secretario general de la**

Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUF) y de otros sindicalistas y activistas que han sido arrestados;

- e) expresa su profunda preocupación con respecto a los informes sobre el recurso al trabajo forzoso por el ejército y el hecho de que Myanmar figure de nuevo en la lista del informe anual de 2021 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados, e insta a Myanmar a que ponga fin sin dilación a la imposición del trabajo forzoso y a que cumpla las obligaciones contraídas en virtud del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29);
- f) reitera su solicitud de que, una vez restaurada la democracia en el país, se enmienden sin demora la Ley de Empleados de la Administración Pública, la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales y la Ley de Organizaciones Sindicales, de conformidad con el Convenio núm. 87, y
- g) pide al Director General que presente un informe al Consejo de Administración en su 344.ª reunión (marzo de 2022) sobre la evolución de los acontecimientos en Myanmar e incluya información sobre las medidas de seguimiento que podría adoptar la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.ª reunión.

(GB.343/INS/8, párrafo 39, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

9. 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 (GB.343/INS/9 (Rev. 1) y GB.343/INS/9 (Add. 1))

267. El Consejo de Administración examina una versión enmendada del proyecto de decisión propuesta por el Gobierno de Colombia, con el apoyo del Gobierno del Brasil, y que la Oficina ha distribuido a todos los grupos. La versión enmendada está formulada en los siguientes términos:

A la luz de la evolución de la situación en Venezuela que se describe en el documento GB.343/INS/9 (Rev. 1) y teniendo en cuenta la decisión de marzo de 2021, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:

- a) deplora que el Gobierno no haya hecho ningún progreso con miras a aceptar las recomendaciones del informe de la comisión de encuesta, dos años después de su adopción;
- b) ~~reconoce las recientes medidas adoptadas por el Gobierno para iniciar un diálogo con los interlocutores sociales;~~
- b~~e~~) ~~insta al Gobierno, con carácter prioritario, a que de aquí a marzo de 2022 siga avanzando para convertir este diálogo en un foro de diálogo social con la asistencia y presencia de la OIT, con arreglo a lo dispuesto en el punto 4 del párrafo 497 del informe de la comisión de encuesta; observe lo dispuesto en los artículos 29, 2) y 34 de la Constitución de la OIT;~~
- c) ~~decide poner fin a cualquier tipo de cooperación o asistencia técnicas proporcionadas por la Oficina al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, salvo si es una asistencia directa para aplicar de inmediato las recomendaciones de la comisión de encuesta;~~
- d) ~~solicita al Director General que colabore con el Gobierno a efectos de la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, de la aplicación efectiva de los Convenios núms. 26, 87 y 144 en la legislación y en la práctica del país y de la prestación~~

de asistencia técnica en apoyo a este proceso, así como con respecto a la posibilidad de designar a un Representante Especial del Director General, de aquí a marzo de 2022;

- e) ~~solicita al Director General que presente un informe a su 344.ª reunión (marzo de 2022) sobre las acciones que este haya emprendido, las medidas mencionadas en los párrafos e) y d) y las iniciativas adoptadas al respecto, así como información pertinente sobre las posibles medidas para garantizar el cumplimiento por el Gobierno de las recomendaciones de la comisión de encuesta, y~~
- d/f) decide inscribir un punto en el orden del día de su 344.ª reunión (marzo de 2022) titulado «Evaluación de ~~los progresos realizados por el Gobierno las decisiones y las medidas adoptadas por el Consejo de Administración y el Director General~~ para asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta y, en función de ello, examen de todas las posibles medidas, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT, para alcanzar ese objetivo».

- 268. Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela** (Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo) es autorizado, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1.8.3 del Reglamento del Consejo de Administración, a hacer uso de la palabra para expresar sus opiniones sobre un asunto relacionado con su propio Gobierno. Señala que, desde la discusión de este asunto por el Consejo de Administración en su 341.ª reunión (marzo de 2021), su Gobierno, que aprecia todas las sugerencias constructivas de los órganos de control de la OIT, ha demostrado su irrestricto apego al diálogo social amplio e inclusivo y a la disposición para perfeccionar el cumplimiento de los convenios de la OIT. Entre los muchos esfuerzos que ha realizado en este sentido cabe mencionar un gran encuentro de diálogo nacional del mundo del trabajo (21 de mayo al 23 de junio de 2021), que contó con la participación de diversas organizaciones de empleadores y de trabajadores, y en el que se abordaron cuestiones relativas al Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
- 269.** Tras varias sesiones de una mesa técnica de trabajo, a la que hicieron aportaciones organizaciones de empleadores y de trabajadores, se definió y comunicó a los interlocutores sociales un método para la fijación del salario mínimo en consonancia con las disposiciones del Convenio núm. 26. El Convenio núm. 144 se abordó en las sesiones de otra mesa técnica de trabajo cuyo resultado fue el establecimiento de un sistema de diálogo social efectivo que conlleva múltiples reuniones cada año. En el marco de esta mesa de trabajo tuvo lugar una sesión de diálogo con los interlocutores sociales a fin de examinar las memorias para el periodo de 2021 sobre la aplicación de convenios que el Gobierno va a presentar.
- 270.** Su Gobierno siempre se ha mostrado dispuesto a recibir la asistencia técnica de la OIT, que ha solicitado en múltiples oportunidades; lamentablemente, hasta la fecha no ha recibido la asistencia solicitada para determinar la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 271.** Los desafíos de la pandemia de COVID-19 se han visto agravados por la imposición de medidas coercitivas unilaterales e ilegales producto de la acción nefasta, irresponsable y criminal vinculada con políticas capitalistas de derecha. Esas medidas continúan causando daños indiscriminados a los diferentes actores del mundo del trabajo de su país e incidiendo negativamente en los derechos humanos fundamentales. Señala que la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos destacó, en su informe al Consejo de Derechos Humanos de septiembre de 2021, los efectos de esas medidas tanto en las condiciones económicas y humanitarias como en el disfrute de derechos fundamentales en el país, y pidió que se levantaran dichas medidas. El orador reitera los motivos de su Gobierno para rechazar las recomendaciones de la comisión de encuesta, a saber, que su aplicación

vulneraría la constitución y los principios de separación de poderes, legalidad, independencia, soberanía y autodeterminación del país. No obstante, su Gobierno sigue comprometido a fortalecer el cumplimiento de los Convenios núms. 26, 87 y 144, así como todos los demás convenios que ha ratificado.

- 272.** Su Gobierno observa con satisfacción que el proyecto de decisión preparado por la Mesa del Consejo de Administración reconoce las medidas adoptadas para fortalecer el diálogo con los interlocutores sociales y anticipa los avances que van a realizarse de aquí a marzo de 2022. Agradece las propuestas constructivas formuladas por el Grupo de los Trabajadores durante el proceso de redacción, así como la objetividad que han demostrado algunos Gobiernos. Afirma que su Gobierno está dispuesto a entablar un diálogo franco y abierto con el Grupo de los Empleadores para asegurar su apoyo, y valora los avances logrados con los empleadores a nivel nacional. Aunque no está de acuerdo con algunos aspectos del proyecto de decisión, su Gobierno no opone reparos y va a tomar medidas para implementar los elementos constructivos que contiene, en contacto directo con el Director General.
- 273.** El orador indica que su Gobierno rechaza categóricamente la enmienda al proyecto de decisión, que ni se presentó en el plazo previsto ni refleja la realidad de su país. Pide a los miembros del Consejo de Administración que apoyen el proyecto de decisión; por último, confía en que en marzo de 2022 el Consejo de Administración valore positivamente los progresos realizados por su Gobierno.
- 274. La Vicepresidenta empleadora** hace notar el carácter excepcional del rechazo persistente por parte del Gobierno de Venezuela de las recomendaciones de la comisión de encuesta; ello demuestra falta de respeto hacia la Organización y es todavía más preocupante si se tiene en cuenta el tiempo transcurrido desde que fueron adoptadas. Esta cuestión tiene repercusiones institucionales, en particular con respecto al procedimiento en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. La continua amenaza a la libertad sindical y de asociación en la República Bolivariana de Venezuela afecta a los empleadores y los trabajadores por igual. El informe de septiembre de 2021 de una misión independiente de investigación establecida por el Consejo de Derechos Humanos confirmó que las violaciones de los derechos humanos que afectan la libertad sindical y de asociación quedan impunes. El Gobierno de Venezuela ha utilizado durante años el sistema judicial para reprimir la disidencia. La comisión de encuesta ha señalado que las instituciones y las prácticas del país violan las garantías establecidas en los convenios pertinentes, sobre todo en relación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el diálogo social, lo que revela problemas sistémicos con el Estado de derecho. La oradora considera muy acertado el enfoque tripartito adoptado para preparar el proyecto de decisión.
- 275. El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que las graves violaciones de la libertad sindical y de asociación en la República Bolivariana de Venezuela son evidentes. La negativa del Gobierno a tomar medidas al respecto y su rechazo de las conclusiones de las instituciones internacionales obstaculizan los esfuerzos encaminados a proteger los derechos fundamentales. Aunque ha realizado algunos avances modestos, el Gobierno no ha tomado medidas en consonancia con las peticiones formuladas por el Consejo de Administración en su anterior reunión y ha seguido rechazando las recomendaciones de la comisión de encuesta. Las reuniones del Gobierno con la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) y otras organizaciones de empleadores y de trabajadores no pueden considerarse diálogo efectivo ya que no han cumplido los requisitos requeridos. El orador se pregunta cuántas veces tendrá que reiterar el Consejo de Administración la necesidad urgente de que el Gobierno acepte y aplique de buena fe las recomendaciones de la comisión de encuesta, en lugar de afirmar que solo se requiere

asistencia técnica en determinados ámbitos. Aunque a nivel interno está de acuerdo con la versión enmendada del proyecto de decisión propuesta por Colombia, su grupo concede gran importancia al consenso y, por tal motivo, apoya el proyecto de decisión original.

- 276. La Vicepresidente trabajadora** subraya que es necesario establecer un verdadero diálogo social en consonancia con las recomendaciones de la comisión de encuesta. Varias organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluida FEDECAMARAS, han indicado que el Gobierno de Venezuela ha adoptado medidas en ese sentido, y FEDECAMARAS ha pedido a la OIT que preste apoyo a fin de garantizar que sigan lográndose más avances. Se debería apoyar y alentar al Gobierno para establecer un foro de diálogo social, lo que incluiría la prestación de asistencia técnica y la posibilidad de designar un Representante Especial del Director General.
- 277.** La oradora señala que, al aceptar el proyecto de decisión, el Gobierno de Venezuela reconoce que debe trabajar con la OIT para aplicar plenamente los convenios pertinentes y establecer un verdadero diálogo social. La enmienda propuesta por Colombia es lamentable ya que refleja la posición del Grupo de los Empleadores; las opiniones internas no deberían comunicarse a círculos más amplios del Consejo de Administración. El consenso tripartito sobre esta cuestión es importante para prestar un apoyo unificado al sistema de control de la OIT. Declara que su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 278. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia y Suiza suscriben su declaración. Dice que la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan plenamente los esfuerzos de la Oficina de colaborar con el Gobierno de Venezuela y toma nota con decepción de la reiterada falta de voluntad del Gobierno de aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Toma nota con preocupación de las conclusiones de la CEACR en relación con la falta de progresos en la aplicación de dichas recomendaciones y lamenta la continua hostilidad del Gobierno hacia los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. También lamenta tomar nota de que, aunque el Gobierno ha indicado su voluntad de perfeccionar el cumplimiento de los convenios ratificados, las reuniones organizadas por el Gobierno no pueden considerarse procesos efectivos de consulta tripartita. También es lamentable la incapacidad del Gobierno de colaborar con el programa de asistencia técnica destinado a mejorar su adhesión a los convenios ratificados de la OIT; estos convenios deben abordarse de forma integral, no simplemente en relación con las cuestiones seleccionadas por el Gobierno de Venezuela.
- 279.** La oradora insta al Gobierno de Venezuela a que trabaje con la Oficina para aceptar y aplicar las conclusiones y recomendaciones de la comisión de encuesta. Las reuniones tienen que cumplir las condiciones establecidas por la comisión de encuesta, y debe garantizarse la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Pide al Gobierno que, con la asistencia de la OIT, siga mejorando el diálogo con los interlocutores sociales. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan los esfuerzos del Director General en este sentido y piden a la OIT y a su sistema de control que adopten medidas para facilitar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo ratificadas. En su próxima reunión, el Consejo de Administración debería examinar todas las posibles medidas, incluidas aquellas previstas en la Constitución de la OIT, a fin de garantizar el cumplimiento por el Gobierno de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Declara que la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión.
- 280. Hablando en nombre de un grupo de países conformado por el Brasil, Chile, Colombia, el Ecuador, el Paraguay y el Uruguay**, una representante del Gobierno del Brasil señala que

toda decisión que adopte el Consejo de Administración en relación con el incumplimiento por parte del Gobierno de Venezuela tendrá repercusiones en la credibilidad de la OIT y de sus órganos de control. Todos los Estados Miembros deben respetar las reglas de la Organización y velar por el fortalecimiento, y no el debilitamiento, del sistema de control. Las medidas adoptadas y sometidas al examen del Consejo de Administración no cumplen las recomendaciones de la comisión de encuesta. Como su posición al parecer sigue siendo la misma, la oradora insta al Gobierno a que manifieste explícitamente su compromiso de aceptar y aplicar las recomendaciones. El Consejo de Administración debería atenerse a la decisión adoptada en su 341.^a reunión relativa a la adopción de una resolución en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo si seguía sin avanzarse en la aplicación de las recomendaciones. El Consejo de Administración tiene el deber de tomar medidas concretas que garanticen el cumplimiento de las decisiones que ha adoptado y las disposiciones de la Constitución de la OIT, que han de aplicarse por igual a todos los Miembros de la OIT.

- 281. Un representante del Gobierno de Colombia** señala que el proyecto de decisión no es coherente con las disposiciones de la Constitución de la OIT y de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 341.^a reunión. Por ello, el Gobierno de Colombia ha presentado una versión enmendada del proyecto de decisión que cuenta con el apoyo del Gobierno del Brasil.
- 282.** Recuerda que, de conformidad con el artículo 29, 2) de la Constitución de la OIT, el Gobierno deberá comunicar al Director General, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión de encuesta y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia. Así pues, el Gobierno de Venezuela debería indicar si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.
- 283.** Además, el informe presentado por el Director General no cumple los requisitos indicados en el apartado *g*) de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 341.^a reunión, y la información facilitada no se refiere a las medidas que se han tomado para aplicar las recomendaciones.
- 284.** En el proyecto de decisión se pide al Director General que colabore con el Gobierno a efectos de la prestación de asistencia técnica para recomendaciones que no han sido aceptadas, y se plantea la posibilidad de designar a un Representante Especial del Director General, sin que se informe al Consejo de Administración sobre las posibles repercusiones financieras de esta medida que, de existir, deberían notificarse de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5.5.1 del Reglamento del Consejo de Administración. Toda asistencia técnica debería suspenderse hasta que se acepten las recomendaciones de la comisión de encuesta.
- 285.** Hasta la fecha, el Gobierno no ha declarado por escrito la aceptación de las recomendaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 de la Constitución de la OIT. En consecuencia, su Gobierno no está de acuerdo con la propuesta de inscribir un punto en el orden del día de la 344.^a reunión (marzo de 2022) titulado «Evaluación de los progresos realizados por el Gobierno para asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta». Ninguna de las disposiciones de la Constitución de la OIT establece que, en caso de que un Gobierno no acepte las recomendaciones de la comisión de encuesta, el Consejo de Administración podría considerar otras acciones como una aceptación implícita de dichas recomendaciones. Insta al Consejo de Administración a velar por que la decisión que se adopte se ajuste de forma adecuada a la Constitución de la OIT. El orador, pues, se opone firmemente al proyecto de decisión y hace referencia al párrafo 46 de la Nota introductoria del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,

según la cual el consenso se caracteriza por la ausencia de objeción presentada por cualquier miembro del Consejo como un obstáculo para la adopción de la decisión de que se trate.

- 286. Un representante de la Federación de Rusia** señala que el Gobierno de Venezuela, pese a oponerse inicialmente al establecimiento de la comisión de encuesta, cuya finalidad real era presionar a las autoridades, respetó la decisión del Consejo de Administración y cooperó plenamente con la comisión. En los últimos años, el Gobierno ha avanzado en la aplicación de los Convenios núms. 26, 87 y 144 y el fortalecimiento del diálogo social, y ha expresado su voluntad de recibir asistencia técnica de la Organización. La protección de los derechos de los trabajadores y la mejora del nivel de vida han constituido aspectos fundamentales de la revolución bolivariana, cuyo objetivo era construir un Estado y un sistema social más justos. Sin duda, el Gobierno mostrará nuevos progresos respecto del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. En el contexto de la pandemia de COVID-19, se debe conceder más tiempo al Gobierno para cumplir sus obligaciones. Dado que la autoridad de la OIT depende, en gran parte, del funcionamiento imparcial y coherente de sus mecanismos de control, es necesario adoptar un enfoque prudente, donde no haya cabida para la politización ni ningún otro uso indebido. El orador apoya el proyecto de decisión.
- 287. Un representante del Gobierno de Cuba** dice que el Gobierno de Venezuela ha demostrado su compromiso de cumplir las normas internacionales del trabajo a través de un diálogo social tripartito amplio e inclusivo, y avanza en este sentido, a pesar de la guerra y las medidas coercitivas unilaterales impuestas en su contra. La solicitud reiterada del Gobierno para obtener asistencia técnica debería ser atendida inmediatamente y sin condiciones. La voluntad del país debe ser respetada por todas las organizaciones internacionales, incluida la OIT.
- 288.** El orador reitera el rechazo de su Gobierno a la manipulación de los organismos multilaterales con el objetivo de intervenir en los asuntos internos de los Estados. No puede exigirse a ningún país que actúe en contra de su Constitución, su orden democrático interno, su soberanía y autodeterminación. Su Gobierno se opone a la aplicación infundada, solicitada por una minoría, de medidas adicionales contra el Gobierno de Venezuela, ya que contribuirá a politizar todavía más las decisiones del Consejo de Administración y socavará los derechos y los intereses del pueblo venezolano. En lugar de ello, lo que debe privilegiarse es el diálogo y la cooperación a través de la asistencia técnica. Apoya el proyecto de decisión original y rechaza la versión enmendada propuesta por Colombia. Su Gobierno también rechazará toda solicitud de votación sobre el punto con arreglo a las disposiciones y reglas de procedimiento especiales, al no gozar de consenso ni proporcionar transparencia en la labor del Consejo de Administración.
- 289. Un representante del Gobierno del Camerún** insta al Consejo de Administración a que siga apoyando la prestación de asistencia técnica al Gobierno de Venezuela, la cual le permitirá seguir avanzando para establecer, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, un diálogo social sincero y permanente en el país. No apoya la versión enmendada propuesta por el Gobierno de Colombia.
- 290. Una representante del Gobierno de Namibia** felicita al Gobierno de Venezuela por los avances logrados para dar curso a las recomendaciones de la comisión de encuesta, los cuales deberían respaldarse mediante la prestación de asistencia técnica. Apoya el proyecto de decisión original.
- 291. Una representante del Gobierno de China** señala que el Gobierno de Venezuela ha aplicado algunas de las recomendaciones de la comisión de encuesta, lo cual refleja su actitud constructiva, espíritu de cooperación y arduo trabajo. La prestación de asistencia técnica ayudará al Gobierno de Venezuela a determinar la representatividad de las organizaciones de

trabajadores y de empleadores, seguir aumentando la confianza entre los mandantes y fortalecer la capacidad de cumplimiento. Apoya el proyecto de decisión original, pero no la versión enmendada propuesta por el Gobierno de Colombia.

- 292. Un representante del Gobierno de Argelia** dice que es importante conceder al Gobierno de Venezuela el tiempo necesario para continuar aplicando las medidas destinadas a perfeccionar el cumplimiento de los convenios ratificados, en el marco de un diálogo social genuino y con la asistencia técnica de la OIT. Apoya el proyecto de decisión original.
- 293. Un representante del Gobierno de la Argentina** observa que se están realizando progresos en el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta y dice que debería alentarse al Gobierno de Venezuela a proseguir sus esfuerzos, en particular el fortalecimiento de sus instituciones y el aumento de la participación de todas las partes interesadas en el mundo del trabajo en el país. Apoya el proyecto de decisión original.
- 294. Un representante de la República Islámica del Irán** dice que el Consejo de Administración puede desempeñar un papel crucial a la hora de garantizar que el Gobierno de Venezuela continúe registrando progresos, mediante el reconocimiento de sus logros hasta la fecha y la prestación de asistencia técnica para conseguir avances adicionales. Apoya el proyecto de decisión original.
- 295. Una representante del Gobierno del Canadá** lamenta profundamente la continua falta de voluntad del Gobierno de Venezuela de aceptar y aplicar plenamente las recomendaciones de la comisión de encuesta. Sus recientes esfuerzos por celebrar foros de diálogo social no satisfacen los requisitos de un diálogo tripartito genuino establecidos en las recomendaciones de la comisión, y las denuncias de continua hostilidad hacia los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones representativas son muy preocupantes. Por consiguiente, insta al Gobierno de Venezuela a entablar un diálogo social tripartito inclusivo y auténtico sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo, cesar inmediatamente las campañas hostiles contra los interlocutores sociales y sus organizaciones, y adoptar medidas concretas e inmediatas para poner en práctica las recomendaciones de la comisión, en plena colaboración con la OIT. Este punto debe seguir figurando en el orden del día de futuras reuniones del Consejo de Administración, a fin de estudiar las posibles medidas que podrían adoptarse con arreglo a la Constitución de la OIT. La oradora coincide en que es necesario adoptar medidas enérgicas, como se propone en la enmienda presentada por el Gobierno de Colombia, pero puede apoyar el proyecto de decisión original.
- 296. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** dice que le preocupa profundamente que los trabajadores sean excluidos de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Venezuela para entablar el diálogo con los interlocutores sociales y continúen sin poder ejercer libremente su derecho a la libertad sindical, en particular a la luz de los graves alegatos de violencia. La no aceptación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y la falta de progresos significativos respecto de su cumplimiento reflejan el deterioro constante de los derechos humanos y el Estado de derecho en la República Bolivariana de Venezuela. Su Gobierno apoyará soluciones que velen por la aplicación de las recomendaciones de la comisión y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Si bien comparte los sentimientos expresados en la versión enmendada propuesta por el Gobierno de Colombia, apoya el proyecto de decisión original. Solicita a la Oficina que precise los recursos que entrañaría el establecimiento de una función de Representante Especial del Director General.
- 297. Una representante del Gobierno del Reino Unido** toma nota de los recientes progresos realizados por el Gobierno de Venezuela en cuanto a la organización de foros de diálogo social. Sin embargo, expresa su profunda preocupación por las conclusiones de la comisión de

encuesta sobre instituciones y prácticas que violan las garantías y derechos establecidos en los convenios de la OIT, así como las denuncias de hostigamiento persistente a FEDECAMARAS y sus afiliadas y a las organizaciones de trabajadores no afines al Gobierno. El Gobierno de Venezuela debe aceptar las conclusiones de la comisión de encuesta y cumplir sus recomendaciones. Apoya el proyecto de decisión.

- 298. Una representante del Gobierno del Pakistán** señala que el Gobierno de Venezuela ha dado muestras de su voluntad de cooperar con la OIT al comprometerse a respetar los convenios pertinentes y entablar un diálogo social. Alienta a todas las partes a resolver las cuestiones pendientes de forma amistosa, con un espíritu de cooperación tripartita y diálogo social, y también a respetar la soberanía nacional de los Estados; tal vez no sea recomendable recurrir a medidas excepcionales. La Oficina debería proseguir el diálogo con el Gobierno de Venezuela para asegurar su cooperación, mejoras en las normas del trabajo y la promoción de la justicia social, teniendo en cuenta las circunstancias específicas del país. Apoya el proyecto de decisión original.
- 299. Un representante del Gobierno de la Arabia Saudita** dice que es importante alcanzar un consenso sobre las decisiones adoptadas por las organizaciones internacionales en relación con determinados países y obtener la cooperación del Gobierno en cuestión para lograr los objetivos. Por consiguiente, preferiría disponer de más tiempo para las negociaciones a fin de lograr el consenso.
- 300. Un representante del Gobierno de Barbados** alienta encarecidamente al Gobierno de Venezuela a que acepte y aplique las recomendaciones de la comisión de encuesta y utilice la asistencia técnica disponible. Todos los Estados Miembros deben tomarse en serio y observar las decisiones adoptadas por el sistema de control de la OIT. Aunque se han alcanzado progresos en la aplicación de algunas recomendaciones, por ejemplo, se ha entablado el diálogo social y se ha hecho partícipes a los interlocutores sociales en la redacción de legislación, todavía no se han cumplido los requisitos de la comisión de encuesta relativos a la estructura del diálogo social pese a que, para que el diálogo social sea eficaz y tenga credibilidad, las partes deben estar de acuerdo en cuanto a la estructura. Apoya el proyecto de decisión original.
- 301. La Vicepresidenta empleadora** hace hincapié en que el caso no solo afecta a las organizaciones de empleadores; sino que las libertades fundamentales corren peligro. En virtud del artículo 23 de la Constitución de Venezuela, los tratados internacionales relativos a obligaciones en materia de derechos humanos tienen jerarquía constitucional, por lo que no parecen existir obstáculos jurídicos para la aceptación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. El proyecto de decisión fue concebido cuidadosamente por los tres miembros de la Mesa del Consejo de Administración con ánimo de concertación social y tripartismo y con el objetivo de lograr el consenso y progresos reales en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Por consiguiente, apoya el proyecto de decisión original.
- 302. La Vicepresidenta trabajadora** coincide en que el asunto está relacionado con los principios y derechos fundamentales y en que las medidas aprobadas por el Consejo de Administración para remediar la situación deben tomarse en serio. Se debe garantizar la libertad sindical y de asociación de los trabajadores y los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela. Hay un acuerdo claro en el Consejo de Administración en cuanto a la necesidad de que el Gobierno de Venezuela redoble sus esfuerzos para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta en beneficio del pueblo venezolano, y el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores han colaborado en la elaboración del proyecto de decisión.

- 303. Un representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela** dice que su Gobierno ha tomado nota de todas las declaraciones y espera presentar un informe positivo acerca de los avances registrados al Consejo de Administración en marzo de 2022. Tomando nota del consenso en torno al proyecto de decisión original, pide al Consejo de Administración que lo adopte.
- 304. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas), en respuesta a los comentarios planteados, dice que no es posible estimar con precisión el costo que conllevará el establecimiento de una función de Representante Especial del Director General antes de que las discusiones descritas en el apartado *d)* del proyecto de decisión tengan lugar. La Oficina informará al Consejo de Administración una vez finalizadas dichas discusiones.
- 305. Un representante del Gobierno de Colombia** solicita a la Presidenta que deje constancia, de conformidad con el párrafo 46 de la Nota introductoria del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de la objeción de su Gobierno a la adopción del proyecto de decisión original.
- 306. La Presidenta** toma nota de la objeción del Gobierno de Colombia y señala que el proyecto de decisión original tuvo el claro apoyo expresado por otros miembros del Consejo de Administración.

Decisión

- 307. A la luz de la evolución de la situación en Venezuela que se describe en el documento GB.343/INS/9 (Rev. 1) y teniendo en cuenta la decisión de marzo de 2021, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:**
- a)* **deplora que el Gobierno no haya hecho ningún progreso con miras a aceptar las recomendaciones del informe de la comisión de encuesta, dos años después de su adopción;**
 - b)* **reconoce las recientes medidas adoptadas por el Gobierno para iniciar un diálogo con los interlocutores sociales;**
 - c)* **insta al Gobierno, con carácter prioritario, a que de aquí a marzo de 2022 siga avanzando para convertir este diálogo en un foro de diálogo social con la asistencia y presencia de la OIT, con arreglo a lo dispuesto en el punto 4 del párrafo 497 del informe de la comisión de encuesta;**
 - d)* **solicita al Director General que colabore con el Gobierno a efectos de la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, de la aplicación efectiva de los Convenios núms. 26, 87 y 144 en la legislación y en la práctica del país y de la prestación de asistencia técnica en apoyo a este proceso, así como con respecto a la posibilidad de designar a un Representante Especial del Director General, de aquí a marzo de 2022;**
 - e)* **solicita al Director General que presente un informe a su 344.^a reunión (marzo de 2022) sobre las acciones que este haya emprendido, las medidas mencionadas en los párrafos *c)* y *d)* y las iniciativas adoptadas al respecto, así como información pertinente sobre las posibles medidas para garantizar el cumplimiento por el Gobierno de las recomendaciones de la comisión de encuesta, y**
 - f)* **decide inscribir en el orden del día de su 344.^a reunión (marzo de 2022) un punto titulado «Evaluación de los progresos realizados por el Gobierno para asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta y en función de**

ello, examen de todas las posibles medidas, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT, para alcanzar ese objetivo».

(GB.343/INS/9 (Rev. 1), párrafo 17)

10. Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja relativa al supuesto 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) (GB.343/INS/10 (Rev. 2))

- 308.** El Consejo de Administración tiene ante sí una enmienda al apartado *a)* del proyecto de decisión, que ha sido propuesta por el Gobierno de los Estados Unidos y distribuida por la Oficina a todos los grupos, para que se introduzcan las palabras «a fin de examinar nuevamente en esa reunión la aplicación de dicha hoja de ruta,» al final del apartado, después de «artículo 26,».
- 309. Un representante del Gobierno de Bangladesh** dice que su Gobierno ha demostrado que se han realizado progresos en la aplicación de las medidas con plazos concretos correspondientes a las cuatro esferas previstas en la hoja de ruta elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja relativa al supuesto incumplimiento por Bangladesh del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98, como se indica en el informe que figura en el anexo al documento GB.343/INS/10 (Rev. 2). Señala que su Gobierno también ha presentado un plan de acción nacional sobre la reforma del sector laboral de Bangladesh a la Unión Europea, el cual contiene numerosos aspectos coincidentes con la hoja de ruta que se examina. El Consejo de Ministros de Bangladesh ha aprobado la ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y ha efectuado avances con miras a la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Por otra parte, la labor de revisión y enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación de Bangladesh, 2019, comenzará antes de lo previsto.
- 310.** En lo que concierne a las medidas establecidas en la hoja de ruta, el orador destaca la creación de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento y de seis subcomisiones técnicas, así como de la Unidad de Coordinación de Aplicación de la Reforma, iniciativas que espera que cuenten con el apoyo de la OIT. Explica que el proyecto de enmienda al Reglamento del Trabajo de Bangladesh, 2015, se debe presentar al Consejo Consultivo Tripartito Nacional, y que se está constituyendo una comisión tripartita encargada de examinar un primer proyecto de enmienda al Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación. En el marco de este proceso de enmienda se tienen en cuenta las observaciones y recomendaciones pertinentes formuladas por la CEACR.
- 311.** Asimismo, el orador dice que el Departamento de Trabajo está llevando a cabo actividades de formación periódicas sobre el proceso de inscripción de sindicatos y que continúa simplificando el sistema de inscripción en línea, manteniendo a la vez en funcionamiento el sistema de inscripción sin necesidad de conexión. La base de datos para la consulta en línea

que contiene información sobre la inscripción de sindicatos está lista para comenzar a funcionar, y será de acceso público. Todas las oficinas del Registro Sindical cuentan con un servicio de asistencia para los trámites de inscripción.

312. Con el fin de cubrir los puestos vacantes de inspectores del trabajo, la Comisión de la Función Pública de Bangladesh ha recomendado a 89 candidatos; asimismo, se está estudiando la segunda fase de las iniciativas para incrementar los recursos humanos en el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos, y se están adoptando medidas para normalizar el procedimiento de promoción interna. Además, el sistema digitalizado de inspección del trabajo se halla en funcionamiento, el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos ha comenzado a realizar inspecciones en las zonas francas de exportación y se están examinando las modalidades de dichas inspecciones; el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha aprobado el Plan de acción nacional de seguridad y salud en el trabajo y ha dado a conocer la versión actualizada del perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo para Bangladesh; se han instalado dos líneas de asistencia telefónica para recibir y atender las quejas de los trabajadores; se están creando y dotando de personal nuevos tribunales laborales; se están manteniendo discusiones con la OIT para desarrollar procedimientos operativos estándar de conciliación y arbitraje, y se está impartiendo formación sobre el uso de los servicios al respecto.
313. Por otra parte, se están llevando a cabo periódicamente actividades de formación y de sensibilización para combatir las prácticas laborales ilícitas y la discriminación antisindical, así como para mejorar la gestión de las quejas. Las medidas contempladas en relación con la protección social y el salario mínimo se aplicarán con arreglo a los plazos de ejecución establecidos en la hoja de ruta. En enero de 2022 se pondrá en marcha un proyecto piloto para iniciar la implantación del régimen de seguro de accidentes del trabajo.
314. Para concluir, el orador insta al Consejo de Administración a que examine la posibilidad de cerrar el caso relativo a Bangladesh, porque ello propiciaría nuevos avances, e indica que su Gobierno seguirá colaborando con los interlocutores sociales y otras partes interesadas para mejorar la situación laboral en el país.
315. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** afirma que, a pesar de la declaración pronunciada por el representante del Gobierno de Bangladesh, es lamentable que el Gobierno no haya demostrado una voluntad firme de que la hoja de ruta se aplique plena y puntualmente, sobre todo en lo que respecta a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. De hecho, la inmensa mayoría de las medidas establecidas en la hoja de ruta siguen sin ponerse en práctica.
316. Si bien se ha constituido una Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento, no se ha comunicado ningún programa de reuniones periódicas, y tampoco se ha informado acerca de la relación entre dicha comisión y la Unidad de Coordinación de Aplicación de la Reforma. La oradora exhorta a la OIT a que brinde asistencia técnica para respaldar la labor de la Comisión y de sus subcomisiones.
317. Por otra parte, no consta que antes del vencimiento del plazo fijado (septiembre de 2021), las enmiendas propuestas al Reglamento del Trabajo de Bangladesh, 2015, se presentaran al Consejo de Ministros de Bangladesh o se examinaran por el Ministerio de Legislación, ni que se haya publicado una ordenanza o una notificación al respecto en el *Boletín Oficial*. Asimismo, el Gobierno debe publicar urgentemente los calendarios y órdenes del día de las reuniones de la Comisión de Examen Tripartita de la Legislación Laboral y el Consejo Consultivo Tripartito Nacional. El Gobierno debe también dar a conocer el proyecto de Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación y programar consultas en la materia con los interlocutores

sociales. No obstante, la oradora pone de relieve que la promulgación de dicho reglamento no impedirá que en las zonas francas de exportación se deniegue a los trabajadores el derecho a constituir sindicatos o afiliarse a ellos.

318. Además, expresa su preocupación por el hecho de que no se haya consultado a los sindicatos con respecto a los procesos de inscripción, y señala que el sistema de inscripción sin necesidad de conexión sigue siendo utilizado para discriminar a los sindicatos independientes. Se suma a ello que en el sistema de inscripción en línea figuran numerosos sindicatos inactivos, lo cual pone en entredicho la afirmación gubernamental de que se han realizado avances en lo tocante a la libertad sindical. Por otro lado, no se ofrece ningún programa de formación específico sobre el proceso de inscripción de sindicatos.
319. En lo que concierne al número de puestos vacantes de inspectores del trabajo, la oradora afirma que la promoción de inspectores se ha retrasado. No se aplica ninguna modalidad de inspección del trabajo en las zonas francas de exportación, y la autoridad competente mantiene el poder y controla las tareas de los inspectores del trabajo en estas zonas, lo que vulnera el Convenio núm. 81. No se ha hecho un seguimiento efectivo de las quejas remitidas al Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos, y tampoco se han realizado progresos en el establecimiento de un sistema de seguridad y salud en el trabajo eficaz. La falta de formación adecuada de los nuevos jueces de los tribunales del trabajo en materia de legislación laboral así como la inexistencia de procedimientos judiciales para asegurar juicios rápidos y eficaces han generado retrasos continuados, actos de corrupción y situaciones de injusticia. La portavoz del Grupo de los Trabajadores aplaude los esfuerzos desplegados con el propósito de desarrollar un procedimiento operativo estándar para el sistema de conciliación, y dice que este procedimiento también debe abarcar un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, tarea que debería llevarse a cabo con la asistencia de la OIT y en consulta con los interlocutores sociales.
320. La oradora considera muy preocupante que no se hayan adoptado medidas para tratar los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores, en particular las acciones perpetradas por la policía y otras fuerzas de seguridad. A ese respecto, no se ha establecido ningún sistema de información estadística sobre las prácticas laborales ilícitas ni existen mecanismos que permitan informar a los trabajadores acerca de sus derechos y de la forma de obtener apoyo jurídico en caso de que estos se vulneren.
321. La pandemia de COVID-19 no debería servir de excusa para dejar de realizar progresos importantes y puntuales con respecto a la aplicación de la hoja de ruta, y el Gobierno debería hacer uso de la asistencia técnica que brinden la OIT y los asociados para el desarrollo en ese sentido. Para terminar, la oradora indica que su grupo apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el Gobierno de los Estados Unidos.
322. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** toma nota de las medidas adoptadas desde octubre de 2019 y de la hoja de ruta definitiva de medidas que presentó el Gobierno de Bangladesh en mayo de 2021. Celebra que el Gobierno haya comunicado puntualmente información —que parece exhaustiva— sobre los progresos y otros aspectos, y toma nota asimismo de que se han emprendido acciones en consulta con los interlocutores sociales y de que se han constituido una Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento y una Unidad de Coordinación de Aplicación de la Reforma con la finalidad de impulsar la aplicación de la hoja de ruta. Valora positivamente la interacción del Gobierno con la Oficina y los interlocutores sociales, y exhorta a este a que continúe remitiendo información sobre los progresos realizados, a que tome en consideración las observaciones de otros órganos de control de la

OIT, y a que aporte información actualizada y detallada sobre los casos núms. 3203 y 3263 de libertad sindical, relativos a Bangladesh, antes de que el Comité de Libertad Sindical vuelva a reunirse en marzo de 2022. Su grupo sigue decidido a prestar asistencia al Gobierno de Bangladesh en la aplicación de la hoja de ruta y otras iniciativas, como el Llamamiento mundial a la acción de la OIT en el sector de la confección a nivel mundial en el contexto de la COVID-19, e insta a que se realicen avances sustanciales en los ámbitos de la defensa de los derechos laborales y de la mejora de la seguridad en el lugar de trabajo. La enmienda al proyecto de decisión propuesta por el Gobierno de los Estados Unidos refleja la interpretación que su grupo hace del texto original. Dadas las inquietudes manifestadas por el Grupo de los Trabajadores, el orador exhorta al Grupo de los Empleadores, al Grupo de los Trabajadores, a la Oficina y al Gobierno de Bangladesh a que sigan manteniendo contactos en el marco del seguimiento de la queja.

- 323. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Toma nota con satisfacción de la hoja de ruta y de los progresos logrados hasta la fecha, y considera que dicho documento es un signo del compromiso contraído por el Gobierno de Bangladesh para abordar sin demora las grandes deficiencias de armonización de la legislación y la práctica nacionales con los convenios de la OIT. La Unión Europea y sus Estados miembros reafirman su larga relación de cooperación con el Gobierno de Bangladesh en el ámbito de las normas del trabajo y han intensificado su apoyo para hacer frente a los efectos de la pandemia de COVID-19 en el país. El Plan de acción nacional sobre el sector laboral de Bangladesh (2021-2026) reforzará la hoja de ruta, ya que ambos documentos hacen hincapié en el cumplimiento de los convenios de la OIT ratificados, y la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento desempeña una función esencial en el seguimiento de la aplicación de estos. La oradora hace un llamamiento al Gobierno para que intensifique sus esfuerzos con miras a dar cumplimiento a la hoja de ruta e indica que la reforma de la legislación laboral debe ir acompañada por medidas efectivas para combatir la violencia contra los trabajadores, mejorar los bajos niveles de inscripción de sindicatos y fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo y el respeto de la legalidad. Debido a los amplios plazos previstos para el cumplimiento de algunos de los compromisos establecidos en la hoja de ruta se hace necesario un seguimiento sistemático de los progresos logrados. Para concluir, la oradora expresa su respaldo al proyecto de decisión en su versión enmendada por el Gobierno de los Estados Unidos.
- 324. Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** explica que, si bien acoge con agrado las observaciones formuladas por el Gobierno de Bangladesh así como la hoja de ruta, considera que los plazos para la reforma son demasiado largos. Concretamente, la hoja de ruta carece de hitos y metas claros que permitan determinar los avances y las responsabilidades, por lo que estos deberían consignarse en el informe que el Gobierno de Bangladesh presente al Consejo de Administración en marzo de 2022. Los buenos resultados dependerán de que se aborden convenientemente las inquietudes manifestadas en la queja y planteadas por la CEACR más que del cumplimiento de los aspectos de procedimiento relativos a la hoja de ruta. Si bien la participación tripartita es fundamental para llevar a cabo las reformas necesarias, los sindicatos no han sido integrados plenamente en el proceso de creación de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento, y han sido excluidos de las principales reuniones sobre la reforma de la legislación laboral.
- 325.** La oradora lamenta que el compromiso establecido en la hoja de ruta consista simplemente en examinar las enmiendas a la Ley del Trabajo de Bangladesh, 2006, a la luz de las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT, y que el Gobierno esté

incumpliendo el plazo para enmendar el Reglamento del Trabajo de Bangladesh, 2015. El Grupo de los Trabajadores ha indicado que el Departamento de Trabajo sigue actuando en connivencia con los propietarios de las fábricas a fin de impedir la inscripción de los sindicatos independientes y que acosa a los que lo consiguen. Los progresos para cubrir los puestos vacantes de inspectores del trabajo son lentos, pese a la urgencia de hacer extensiva la inspección del trabajo y el respeto de la legalidad a todos los sectores. Considera decepcionante que la hoja de ruta aborde los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores principalmente a través de la formación pero que apenas preste atención a la rendición de cuentas de los autores de tales actos, y que la revisión de la cuantía de las multas por discriminación antisindical no se vaya a realizar hasta diciembre de 2022. Además, no se ha indicado si se han tomado medidas para investigar los presuntos casos de violencia y acoso de trabajadores protagonizados por agentes de policía.

- 326.** La oradora afirma que el caso merece un examen serio y continuado por parte del Consejo de Administración. Pese a que la ausencia de avances justifica la constitución de una comisión de encuesta, está dispuesta a apoyar el proyecto de decisión si se enmienda añadiendo «a fin de examinar nuevamente en esa reunión la aplicación de dicha hoja de ruta,» al final del apartado a).
- 327. Un representante del Gobierno de Cuba** agradece al Gobierno de Bangladesh la información proporcionada acerca de la aplicación de la hoja de ruta, el diálogo social tripartito y la cooperación con la OIT. Reitera la importancia de dar a los Gobiernos el tiempo y el espacio necesarios para llevar a cabo una acción conjunta con las partes interesadas a nivel del país en el marco de la legislación nacional a fin de cumplir las obligaciones que les incumben en virtud de los instrumentos de la OIT. Deben tenerse en cuenta los esfuerzos que despliegan los Estados por cumplir sus compromisos con la OIT a pesar de las dificultades causadas por la pandemia de COVID-19. El diálogo tripartito y la búsqueda de consenso son principios fundamentales que la Organización debe respaldar.
- 328. Un representante del Gobierno del Canadá** toma nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Bangladesh para mejorar las condiciones de trabajo mediante la introducción de reformas en la ley y las políticas laborales, y encomia su determinación de emprender nuevas mejoras. No obstante, persisten denuncias de graves violaciones de los convenios fundamentales y prioritarios de la OIT, que deben abordarse sin demora. Pide al Gobierno de Bangladesh que establezca un calendario ambicioso para la aplicación de la hoja de ruta, concretamente en lo que concierne a la promulgación de reformas de la legislación laboral, la facilitación de la inscripción de sindicatos, la mejora de las capacidades de inspección del trabajo y del respeto de la legalidad, y la prevención y erradicación de todos los actos de discriminación antisindical, incluidos la violencia y el acoso contra los trabajadores. La hoja de ruta debe seguir aplicándose en estrecha colaboración con la Oficina y en consulta con los interlocutores sociales. Su Gobierno sigue decidido a colaborar con el Gobierno de Bangladesh y con la totalidad de las partes interesadas para resolver todos los problemas y garantizar el pleno respeto de los derechos laborales. Espera que, en la próxima reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2022, se informe de avances significativos y tangibles en la aplicación de la hoja de ruta. Apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por los Estados Unidos.
- 329. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que ha quedado claro que el Gobierno de Bangladesh avanza por buen camino. Se está llevando a cabo una labor sistemática, en colaboración con los interlocutores sociales, para reforzar la seguridad y salud en el trabajo, mejorar el bienestar y las calificaciones de los trabajadores y asegurar el funcionamiento sin trabas de los sindicatos. En las intervenciones en las que se ha hecho

referencia al ritmo de los cambios en la esfera de las relaciones sociales y laborales no se ha mencionado que la pandemia de COVID-19 ha asestado un duro golpe a la industria textil, que es un pilar de la economía de Bangladesh. A lo largo de los últimos años, el Gobierno de Bangladesh ha demostrado en repetidas ocasiones su voluntad de cooperar constructivamente con la OIT. El orador pide a las delegaciones que examinen detenidamente la información y las propuestas presentadas por el Gobierno de Bangladesh.

- 330. Una representante del Gobierno de China** felicita al Gobierno de Bangladesh por la elaboración de una hoja de ruta amplia, realista y factible, y reconoce los avances sustanciales realizados en su aplicación. A pesar del impacto de la pandemia de COVID-19, el Gobierno de Bangladesh ha movilizado recursos y emprendido importantes reformas legislativas y administrativas. El Consejo de Administración debería dar por concluido el caso lo antes posible.
- 331. Una representante del Gobierno de la India** toma nota de los sinceros esfuerzos realizados por el Gobierno de Bangladesh para aplicar la hoja de ruta en consulta con los interlocutores sociales y en colaboración con la OIT. Las reformas llevadas a cabo en el sector laboral son alentadoras, en particular la enmienda de la Ley del Trabajo y la fijación de los salarios mínimos en el sector de la confección. La adopción de políticas sobre seguridad y salud en el trabajo y la protección de los trabajadores domésticos ponen de manifiesto la voluntad del Gobierno de garantizar los derechos de los trabajadores. Son también muy positivos los esfuerzos desplegados por actualizar el plan de acción nacional destinado a aplicar una política para la eliminación del trabajo infantil. Habida cuenta de las medidas transformadoras que se están aplicando, la OIT y la comunidad internacional deberían seguir apoyando al Gobierno de Bangladesh para culminar las reformas y reforzar las políticas de empleo y trabajo. El Gobierno de Bangladesh debería tener la oportunidad de resolver los problemas a través del mecanismo de control de la OIT.
- 332. Un representante del Gobierno de Nigeria** toma nota de la determinación que ha mostrado el Gobierno de Bangladesh para dar aplicación a la hoja de ruta con respecto a las cuatro esferas prioritarias, que abarcan las obligaciones operativas que se derivan de los tres convenios objeto de examen. Nigeria considera que la legislación laboral internacional debería revisarse de conformidad con los convenios de la OIT en vigor y que todas las normativas laborales deberían tener un enfoque humano y prever la libertad sindical y de asociación y sanciones disuasorias adecuadas en caso de prácticas laborales ilícitas, discriminación y violencia contra los trabajadores. Felicita al Gobierno de Bangladesh por haber establecido la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento y las seis subcomisiones temáticas encargadas de aplicar las medidas correspondientes, y espera que se produzcan nuevos avances. En vista del claro compromiso de Bangladesh y de los progresos logrados expuestos en el informe, Nigeria no apoya el proyecto de decisión de la Oficina ni la enmienda propuesta al mismo.
- 333. Un representante del Gobierno del Camerún** felicita al Gobierno de Bangladesh por las medidas adoptadas, expuestas en el informe que figura en el anexo del documento GB.343/INS/10 (Rev. 2), y por las importantes reformas administrativas y laborales aplicadas para mejorar las actividades sindicales, la seguridad en el lugar de trabajo, los salarios, el desarrollo de las calificaciones y el bienestar de los trabajadores. Pide a la Oficina que apruebe el informe y preste apoyo al Gobierno de Bangladesh en la aplicación de sus medidas de reforma, objetivo que debe basarse en el diálogo tripartito.
- 334. Un representante del Gobierno de Argelia** encomia al Gobierno de Bangladesh por la aplicación de reformas jurídicas y administrativas con la finalidad de cumplir las normas internacionales del trabajo, por la adopción de medidas que incluyen la promoción del diálogo

social y la celebración de consultas tripartitas, a pesar de las difíciles circunstancias generadas por la pandemia de COVID-19, así como por la creación de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento y seis subcomisiones. Pide a la Oficina que siga respaldando a Bangladesh en la aplicación de la hoja de ruta y alienta al Gobierno de Bangladesh a seguir colaborando estrechamente con la Oficina para llegar a una situación en la que el Consejo de Administración considere que se puede cerrar el caso.

- 335. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** celebra los esfuerzos realizados por el Gobierno de Bangladesh para aplicar reformas en las cuatro esferas prioritarias y toma nota en particular del carácter tripartito de los procesos de reforma. Las medidas adoptadas demuestran la determinación del Gobierno de Bangladesh de mejorar la situación a pesar de las dificultades que plantea la pandemia de COVID-19 y, por ello, merecen que el Consejo de Administración las tome en consideración.
- 336. Una representante gubernamental del Pakistán** felicita al Gobierno de Bangladesh por los progresos administrativos y legislativos notificados, su continua colaboración con los interlocutores sociales y la presentación puntual de respuestas para abordar las preocupaciones planteadas en la queja. Tras señalar que la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto socioeconómico desproporcionado en los países en desarrollo, hace hincapié en que deberían tenerse debidamente en cuenta las limitaciones a las que se enfrentan países como Bangladesh. El Gobierno de Bangladesh ha reafirmado su compromiso con la defensa de los derechos de los trabajadores; sin embargo, dada la complejidad de la cuestión, la oradora pide a todas las partes que aborden las preocupaciones y las quejas de forma amistosa, con un espíritu de cooperación tripartita. Podrían examinarse alternativas al procedimiento en virtud del artículo 26 para resolver las cuestiones pendientes. Su país está de acuerdo con la aplicación de un enfoque basado en el consenso con miras a la adopción de una decisión. A fin de salvaguardar la función objetiva y neutral de la OIT en la promoción de las normas internacionales del trabajo, los mecanismos de aplicación y de control de las normas de esta deberían utilizarse a los efectos de promover el cumplimiento de las normas de forma colaborativa y no para perpetuar los conflictos entre las partes.
- 337. Un representante del Gobierno de la Arabia Saudita** se congratula de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Bangladesh y pondera las reformas administrativas y judiciales aplicadas y los avances positivos logrados, a pesar de las dificultades derivadas de la pandemia de COVID-19. Es importante dedicar el tiempo suficiente a la discusión de la cuestión que estamos examinando para alcanzar un consenso al respecto y poder cerrar el caso.
- 338. Un representante del Gobierno de Omán** acoge con satisfacción las medidas adoptadas y los progresos realizados por el Gobierno de Bangladesh con respecto al cumplimiento de los Convenios núms. 81, 87 y 98. Pondera el compromiso del Gobierno de Bangladesh por mejorar las condiciones de los trabajadores en una situación de crisis provocada por la COVID-19 y, en reconocimiento de dicho compromiso, se pronuncia a favor de que se cierre el caso.
- 339. Un representante del Gobierno de Bangladesh** dice que ha tomado nota de las opiniones y sugerencias de los miembros del Consejo de Administración, que ayudarán a Bangladesh a seguir mejorando la situación laboral, y da las gracias a los asociados para el desarrollo por su apoyo y asistencia, en particular teniendo en cuenta los desafíos planteados por la pandemia de COVID-19. En este contexto, indica que el Gobierno de Bangladesh ha demostrado su firme disposición a eliminar los pequeños obstáculos que aún subsisten y que afectan a los derechos laborales; habría hecho más si hubiera podido, pero no es realista esperar que un país en desarrollo con limitaciones de recursos y de capacidad mantenga el ritmo de sus esfuerzos en materia de reformas al nivel anterior a la pandemia.

- 340.** Una comisión permanente integrada de forma equitativa por 60 miembros representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores ha celebrado 68 reuniones en las que se ha abordado la cuestión de la modificación de la ley y los reglamentos laborales de conformidad con los requisitos establecidos en los convenios de la OIT. El Gobierno de su país se ha comprometido a resolver los casos núms. 3203 y 3263 lo antes posible. Actualmente, no hay ningún acusado en situación de privación de libertad en relación con esos casos ni con ningún otro. En el sector laboral de Bangladesh reina un ambiente cordial, y no se han producido conflictos desde hace un año. La iniciativa del Gobierno de Bangladesh de presentar una hoja de ruta con plazos concretos sobre la reforma del sector laboral demuestra su compromiso con los derechos laborales y su determinación de asegurar el trabajo decente en consonancia con la Declaración del Centenario. El orador celebra que en el *Informe Mundial sobre Salarios* de la OIT se reconozca que Bangladesh presenta una de las brechas salariales de género más bajas del mundo. Dado que cualquier retraso en el cierre del caso afectaría al ritmo actual de los avances y a las oportunidades de empleo, en particular para las mujeres, insta al Consejo de Administración a cerrar el caso lo antes posible.
- 341. La portavoz del Grupo de los Trabajadores**, en respuesta a las observaciones formuladas por el Grupo de los Empleadores, reconoce plenamente la importancia de contar con la participación en este caso tanto de los empleadores como de los trabajadores a nivel nacional e internacional. Su grupo tiene la intención de seguir en contacto con el Grupo de los Empleadores antes de la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022) con el fin de determinar de qué manera se podría prestar apoyo conjunto para propiciar nuevos avances en Bangladesh. En cuanto a las observaciones formuladas por algunos Gobiernos sobre las limitaciones impuestas por la crisis causada por la COVID-19, la oradora subraya que es sumamente importante abordar las principales dificultades relacionadas con la libertad sindical, independientemente de las circunstancias imperantes. Asimismo, expresa su preocupación por las limitaciones impuestas a los sindicatos y a sus miembros, que les impiden contribuir a la recuperación del país tras la pandemia y a su futuro social y económico. Sin embargo, teniendo en cuenta el compromiso expresado por el Gobierno de Bangladesh, confía en que se sigan realizando progresos tangibles.
- 342. El portavoz del Grupo de los Empleadores** reitera el apoyo de su grupo a la versión enmendada del proyecto de decisión.

Decisión

- 343. Tomando nota de la hoja de ruta de medidas presentada en mayo de 2021 y del informe relativo a los progresos realizados con respecto a su puntual aplicación presentado en septiembre de 2021, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:**
- a) solicita al Gobierno de Bangladesh que, en su 344.^a reunión (marzo de 2022), le informe de los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26, a fin de examinar nuevamente en esa reunión la aplicación de dicha hoja de ruta, y**
 - b) aplaza la decisión de tomar nuevas medidas adicionales en relación con la queja hasta su 346.^a reunión (noviembre de 2022).**

(GB.343/INS/10 (Rev. 2), párrafo 8, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

11. Informe del Comité de Libertad Sindical

396.º informe del Comité de Libertad Sindical (GB.343/INS/11)

- 344. El Presidente del Comité de Libertad Sindical** dice que el Comité ha examinado 20 casos en cuanto al fondo, 7 de los cuales han quedado cerrados, por lo que queda con 129 casos activos. El Comité agradece los esfuerzos de los Gobiernos para formular observaciones en medio de la pandemia y realiza un llamamiento urgente a los Gobiernos de las Bahamas, Belarús, Haití, Jordania, Kenya, Madagascar y los Países Bajos para que formulen sus observaciones. El plazo para que todos los Gobiernos presenten observaciones adicionales vence el 2 de febrero de 2022. El Comité ha examinado el curso dado a sus recomendaciones en relación con 5 casos, que también han quedado cerrados. En particular, el Comité acoge con agrado los progresos realizados en el caso núm. 2870 (Argentina) y toma nota de que se ha otorgado personería gremial a la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina.
- 345.** El Comité señala cuatro casos a la atención del Consejo de Administración debido a la gravedad y urgencia de los asuntos que en ellos se plantean. El caso núm. 2318 (Camboya) es un caso de larga data relativo a alegatos de asesinato de dirigentes sindicales y represión continua de sindicalistas. El Comité ha expresado preocupación con respecto a la falta de progresos e instado al Gobierno a que emprenda rápidamente acciones para mejorar el ejercicio del derecho de libertad sindical. Además, ha urgido al Gobierno a que acelere la investigación de los asesinatos de los dirigentes sindicales, asegure que los autores e instigadores de esos crímenes sean juzgados y lo mantenga informado de los resultados.
- 346.** El caso núm. 2609 (Guatemala) se refiere a alegatos de asesinatos y actos de violencia contra sindicalistas y al clima de impunidad. El Comité insta una vez más al Gobierno a que, con la participación activa y el monitoreo de la Comisión Nacional Tripartita, siga tomando todas las medidas necesarias para la efectiva investigación de todos los actos de violencia antisindical y sancione tanto a los autores materiales como intelectuales de los hechos. Expresando su profunda preocupación por los nuevos casos de asesinatos de miembros del movimiento sindical en 2020 y 2021, el Comité insta nuevamente al Gobierno a que: reanude y fortalezca la mesa sindical del Ministerio de Gobernación y de la Instancia de Análisis de Ataques contra Defensores de Derechos Humanos de dicho ministerio; alcance una plena y efectiva coordinación entre el Ministerio de Gobernación y el Ministerio Público en el otorgamiento y gestión de las medidas de seguridad a favor de los miembros del movimiento sindical; y ponga a disposición los fondos necesarios para que todas las medidas de seguridad necesarias sean otorgadas a la mayor brevedad a los miembros del movimiento sindical en situación de riesgo. El Comité pide al Gobierno que se ponga en contacto y se reúna con las organizaciones querellantes para facilitar la identificación de todos los casos de violencia antisindical y tome todas las medidas necesarias para impedir nuevos actos de violencia antisindical.
- 347.** El caso núm. 2508 (República Islámica del Irán) es un caso de larga data que se refiere a alegatos de actos de represión contra el sindicato de una empresa municipal de autobuses, el arresto y la detención de gran número de sindicalistas y la inadecuación del marco legislativo para proteger la libertad sindical. El Comité celebra las medidas adoptadas para ratificar el Convenio núm. 98 y el Convenio núm. 144. Además, expresa la firme esperanza de que, en consulta con los representantes de los trabajadores y de los empleadores, la legislación iraní será rápidamente armonizada con los principios de libertad sindical, permitiendo concretamente el pluralismo sindical, con especial atención a las directrices y procedimientos adoptados recientemente sobre la creación de asociaciones de profesionales de la cultura, las artes y los medios de comunicación. El Comité insta nuevamente al Gobierno a que garantice

que los trabajadores de la Empresa de Autobuses de Teherán y Suburbios puedan elegir libremente el sindicato al que desean afiliarse. Asimismo, solicita al Gobierno que brinde información sobre las acciones que se atribuyen a tres sindicalistas y que garantice la liberación inmediata del Sr. Ehsani Raad en caso de que su condena se deba a sus actividades sindicales.

- 348.** El caso núm. 3185 (Filipinas) se refiere a alegatos de ejecuciones extrajudiciales de dirigentes sindicales y sindicalistas, arrestos ilegales, detenciones, señalamientos, intimidación y amenazas, y la falta de una investigación adecuada de esos casos. El Comité confía en que el Gobierno concederá prioridad a la investigación de estos graves incidentes y urge al Gobierno a que garantice la inmediata puesta en libertad de todo sindicalista que se encuentre detenido, en caso de que su arresto o detención esté ligado al legítimo ejercicio de sus derechos sindicales. El Comité espera que el Gobierno asegure la pronta y adecuada investigación de todo alegato pasado o futuro sobre ejecuciones ligadas a cuestiones laborales y otras formas de violencia contra sindicalistas, a fin de aclarar las circunstancias de los incidentes, determinar las responsabilidades y castigar a los autores, tanto si se trata de particulares como de agentes del Estado, con vistas a prevenir la repetición de tales actos. El Comité también urge al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para combatir la violencia contra los sindicalistas mediante la definición y aplicación de todas las medidas que sean necesarias a tal efecto, en particular facilitando directrices e instrucciones claras a todos los funcionarios públicos y poniendo en práctica mecanismos nacionales de seguimiento e investigación, a fin de prevenir la reiteración de incidentes violentos contra afiliados y dirigentes sindicales y para garantizar que no se les vincule indiscriminadamente a la insurgencia ni a otros grupos paramilitares, teniendo en cuenta el efecto estigmatizador que ello podría tener sobre el ejercicio de actividades sindicales legítimas.
- 349.** Por último, recordando que en marzo de 2021 el Comité había decidido acordar los criterios para evaluar si debía proceder al examen de una queja, el presidente afirma que el Comité considera que no está en condiciones de proporcionar recomendaciones pertinentes en el marco de su mandato en relación con cuatro quejas y que, por consiguiente, ha tomado la decisión de no examinarlas.
- 350. Una miembro trabajadora del Comité** destaca la necesidad urgente de que se realicen progresos en los casos mencionados en el párrafo 5 del informe, que son casos de larga data e implican la pérdida de vidas y de la libertad personal. La oradora realiza un resumen de varios casos examinados por el Comité y llama la atención sobre la falta de progresos en relación con el caso núm. 3185 (Filipinas), como se constató en una reunión virtual entre el Gobierno de Filipinas y representantes de los grupos de empleadores y de trabajadores, así como sobre la necesidad de enviar al país una misión tripartita de alto nivel antes de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2022. Tampoco se han hecho avances en la investigación de los asesinatos de dirigentes sindicales en el caso núm. 2318 (Camboya) y, en relación con el caso núm. 2609 (Guatemala), se han denunciado más incidentes de violencia antisindical, en algunos casos con consecuencias letales. A pesar de la liberación de los trabajadores cuya detención forma parte del caso núm. 2508 (República Islámica del Irán), otros dirigentes sindicales han sido acusados de colusión contra la seguridad nacional. No obstante, el Comité acoge con agrado las medidas adoptadas por el Gobierno iraní con miras a la ratificación de varios convenios.
- 351.** El caso núm. 3386 (Kirguistán), que ha sido examinado sin haber recibido una respuesta del Gobierno, se refiere a un proyecto de ley que podría interferir con el funcionamiento de la Federación de Sindicatos de Kirguistán y sus afiliados, y con una auditoría a la Federación de Sindicatos de Kirguistán iniciada por el Gobierno. El Comité ha solicitado al Gobierno que

consulte plenamente con los interlocutores sociales cuando elabore este proyecto de ley y que finalice las investigaciones correspondientes sin dilación. En relación con el caso núm. 3313 (Federación de Rusia), al Comité le preocupa la capacidad de los sindicatos de expresar opiniones críticas de las políticas del Gobierno y alienta a este último a entablar un diálogo social para adaptar los reglamentos sindicales a fin de que sean compatibles con la libertad sindical.

- 352.** El caso núm. 3380 (El Salvador) se refiere a la negativa del Gobierno a reconocer la elección del presidente de la organización de empleadores más representativa del país. El Comité considera que imponer formalidades procesales adicionales para permitir que un funcionario elegido actúe como un portavoz legítimo no es compatible con la libertad sindical. En su examen del caso núm. 3378 (Ecuador), el Comité reitera que la detención y la acusación de sindicalistas debe basarse en requisitos legales que no vulneren los principios de libertad sindical. En relación con el caso núm. 3399 (Hungría), el Comité recuerda que los trabajadores del sector público tienen derecho a la negociación colectiva y que toda restricción al derecho de huelga debe imponerse con el acuerdo de los interlocutores sociales.
- 353.** La oradora hace referencia a la petición que el Comité ha formulado a varios Gobiernos de enviar la información solicitada con carácter urgente. Por último, señala que los criterios adoptados por el Comité para la selección de casos, que solo excluirán aquellos cuyo asunto no justifique el examen del Comité, irán arrojando resultados con el tiempo.
- 354. Un miembro empleador del Comité** encomia la labor de la Oficina para facilitar la participación virtual y presencial en la reunión más reciente del Comité y la alienta a que aproveche las lecciones extraídas a este respecto. Los empleadores entienden que se ha acordado que hay un único principio de libertad sindical que enmarca el mandato del Comité, al igual que hay un solo principio de reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; por consiguiente, las referencias en el informe a los «principios» de libertad sindical son inadecuadas.
- 355.** Señala que la *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* no proporciona principios de jurisprudencia sino orientaciones basadas en decisiones anteriores. Su grupo considera que el mandato del Comité no abarca exámenes detallados del cumplimiento de los convenios, e insta a la Oficina y al Comité a que consideren la posibilidad de revisar los párrafos existentes que prevén este tipo de análisis antes de incluirlos en la próxima edición de la *Recopilación*. Algunos informes del Comité contienen nuevas referencias y declaraciones que podrían incluirse en la *Recopilación*. La Oficina debería utilizar la redacción actual en la medida de lo posible y, cuando proponga una nueva, debería brindar explicaciones claras sobre la inadecuación de las orientaciones vigentes. El orador también pide que las fórmulas para los casos cerrados y los informes definitivos se utilicen de forma coherente. Su grupo prefiere que se utilice «El Comité considera que el caso queda cerrado y no proseguirá con su examen». Los criterios para clasificar casos graves y urgentes también deberían aplicarse de manera coherente. Su grupo solicita a la Oficina que, al comienzo de cada reunión, proporcione información actualizada sobre casos que también están siendo examinados por otros órganos de control.
- 356.** El orador observa que el Comité ha llevado a cabo debates muy constructivos sobre temas complejos que exigen que se tenga muy en cuenta el contexto nacional, y menciona en particular el caso núm. 3380 (El Salvador), que se refiere a actos de acoso, injerencia y hostigamiento contra una organización de empleadores, y el caso núm. 3399 (Hungría), que se refiere a las medidas legislativas adoptadas en respuesta a la COVID-19, las cuales presuntamente infringían los derechos de huelga y de negociación colectiva. Este último caso

ilustra una situación difícil que afrontan muchos Gobiernos, que se han visto obligados a tomar decisiones urgentes en ausencia del diálogo social durante la pandemia de COVID-19. Las medidas legislativas adoptadas en el caso núm. 3399 (Hungria) no han sido temporales o transitorias sino de carácter permanente. Al examinar cada medida caso por caso, el Comité deberá seguir teniendo en cuenta el contexto nacional. Declara que su grupo apoya la adopción del informe.

- 357. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental del Comité**, que cuenta con nuevos miembros designados por los Gobiernos de la Argentina, Colombia, Francia, el Japón, Namibia y Suecia, una miembro gubernamental de Suecia expresa el compromiso de su grupo de seguir trabajando conforme al espíritu de sus predecesores y hace notar el empeño que desde la primera reunión han demostrado el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores. Su grupo también expresa su compromiso de seguir adelante con la labor en curso para tornar más eficaces y transparentes los métodos de trabajo, así como su compromiso de desempeñar un papel firme y activo en las discusiones, plantear puntos de partida claros y buscar acuerdos. Su grupo apoya los esfuerzos realizados para comunicar las conclusiones y recomendaciones del Comité a las distintas partes interesadas y a otros mandantes pertinentes, y da las gracias al presidente del Comité por su dedicación.
- 358. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile toma nota de la labor del Comité de Libertad Sindical, felicita al presidente por su elección y da la bienvenida a los nuevos miembros del Comité. Considera adecuado el formato híbrido en el cual se han celebrado las reuniones del Comité ya que ha permitido la presencia de algunos miembros en la sede de la OIT.
- 359.** Reafirmando el respeto del GRULAC por los órganos de control de la OIT y su compromiso con la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, hace notar con gran preocupación que la región sigue registrando el mayor número de casos del total de casos que se presentan ante el Comité. Su grupo celebra el cierre de cinco casos de la región y reitera el compromiso de los Gobiernos de la región de proporcionar información detallada y oportuna. Es importante que el Comité dedique la debida atención a toda esta información.
- 360.** Su grupo reitera el llamamiento en favor de un uso más claro de la terminología. En particular, la base de datos NORMLEX tiene que reflejar claramente el hecho de que los casos han quedado cerrados.
- 361.** El GRULAC celebra los esfuerzos realizados para establecer criterios de admisibilidad, en particular con respecto al tratamiento y el seguimiento de los casos a nivel nacional. En ese sentido, observa que algunos países de su grupo cuentan con comités tripartitos independientes especializados para resolver quejas relativas a la libertad sindical a nivel nacional, lo que demuestra el compromiso del grupo con la aplicación de las normas internacionales del trabajo y su disposición a entablar un diálogo social.
- 362.** Su grupo celebra los esfuerzos realizados para mejorar los métodos de trabajo del Comité, incluida la [nota informativa](#) sobre las medidas adoptadas por el Consejo de Administración y los órganos de control de la OIT en relación con la posibilidad de recurrir a la conciliación voluntaria a nivel nacional. Insta al Comité a que siga avanzando en la solución de casos y en la aplicación estricta de los métodos de trabajo convenidos.
- 363. Una representante del Gobierno de Cuba** toma nota del informe del Comité y celebra el cierre de algunos casos en la región de América Latina y el Caribe. La Oficina debería procurar que los informes del Comité estuvieran disponibles lo antes posible después de concluir sus labores. Habría que conceder más tiempo a los Estados Miembros y los interlocutores sociales

para que realicen análisis y consultas, según proceda, de modo que puedan contribuir a un diálogo más fructífero con el Comité.

- 364.** La oradora reafirma la voluntad de su Gobierno de cooperar con los órganos de control de la OIT, como demuestran las respuestas proporcionadas a los alegatos presentados en el marco del caso núm. 3271 (Cuba). Sin embargo, reitera que el Comité nunca debería haber admitido ese caso, debido a que los alegatos son infundados y están políticamente motivados. El examen de esos alegatos por el Comité ha dado pie a que las organizaciones querellantes manipulen los mecanismos de control de la OIT, como su Gobierno había advertido y rechazado. Confía en que el Comité respete los principios de independencia, objetividad e imparcialidad en el desempeño de su labor y considere el gran volumen de información proporcionada por Cuba a fin de cerrar el caso.

Decisión

- 365.** El Consejo de Administración toma nota de la introducción del informe del Comité, contenida en los párrafos 1 a 51, y adopta las siguientes recomendaciones formuladas en los párrafos: 77 (caso núm. 3379: Sudáfrica); 99 (caso núm. 3210: Argelia); 119 (caso núm. 3331: Argentina); 140 (caso núm. 3338: Argentina); 157 (caso núm. 3293: Brasil); 172 (caso núm. 2318: Camboya); 188 (caso núm. 3361: Chile); 230 (caso núm. 3133: Colombia); 257 (caso núm. 3354: Costa Rica); 273 (caso núm. 3380: El Salvador); 306 (caso núm. 3378: Ecuador); 348 (caso núm. 2609: Guatemala); 383 (caso núm. 3139: Guatemala); 426 (caso núm. 3399: Hungría); 452 (caso núm. 2508: República Islámica del Irán); 485 (caso núm. 3386: Kirguistán); 507 (caso núm. 3193: Perú); 528 (caso núm. 3185: Filipinas); 595 (caso núm. 3313: Federación de Rusia); 616 (caso núm. 3374: República Bolivariana de Venezuela), y aprueba el 396.º informe del Comité de Libertad Sindical en su totalidad.

(GB.343/INS/11)

12. Informes del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (GB.343/INS/12 (Rev. 1))

- 366.** El portavoz del Grupo de los Empleadores señala que a su grupo le complace que el Consejo del Centro de Turín haya adoptado el Plan Estratégico del Centro para 2022-2025 y su Programa y Presupuesto para 2022-2023, lo que marca un periodo de nuevo crecimiento. De los debates y las consultas informales mantenidas en el seno del Consejo, han surgido algunos puntos positivos, como la adopción de un enfoque centrado en las personas, la creación de fondos para becas y la concepción del Centro como un polo de innovación y aprendizaje para el desarrollo de las capacidades individuales e institucionales. Además, se celebrarán consultas informales más abiertas y frecuentes entre los miembros del Consejo y el personal directivo del Centro, y se otorgará a los superiores jerárquicos mayor autonomía y responsabilidad respecto de los resultados. La estrategia en relación con la utilización y el costo del campus debería revisarse a mediados de 2023 si para entonces no se ha alcanzado un acuerdo con los asociados internacionales respecto de la ocupación del campus. El Grupo de los Empleadores seguirá de cerca la aplicación del Plan en ese sentido y está dispuesto a ayudar a encontrar soluciones. El Plan Estratégico y el Programa y Presupuesto adoptados orientarán al Centro en este momento decisivo y garantizarán su competitividad, productividad y sostenibilidad.
- 367.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores observa que los informes contenidos en el documento reflejan fielmente los esfuerzos del Centro para adaptarse a la situación provocada por la pandemia. Su grupo agradece los esfuerzos del personal para adaptar los programas del Centro a un formato virtual y espera que el Consejo se reúna de forma presencial en 2022.

El apoyo constante de los donantes, en particular del Gobierno de Italia y de la OIT, ha proporcionado la estabilidad financiera tan necesaria y ha creado mejores condiciones para que los mandantes puedan reflexionar sobre el futuro del Centro. La función crucial y única del Centro en la promoción del programa de la OIT en materia de justicia social y derechos laborales debe reflejarse en el núcleo de su planificación y programación estratégicas a fin de asegurar que la reducción de las desigualdades y el logro de la justicia social sigan siendo una prioridad. Si bien la evolución hacia un formato virtual ha permitido que más personas participaran en sus programas, la tecnología digital no es accesible para todos los mandantes y su pertinencia para la labor de muchos sectores es marginal. Por consiguiente, el Centro debería asegurarse de que el contenido de sus programas no se centre excesivamente en esas tecnologías, sino que se adapte principalmente a las realidades del mundo del trabajo y a los perfiles de los beneficiarios. Habida cuenta de los beneficios de los intercambios humanos, un formato híbrido sería la mejor forma de mantener la pertinencia del Centro.

- 368.** Asegurar la sostenibilidad del Centro exige un enfoque prudente. El trabajo conjunto será fundamental para elaborar reglas claras con respecto a las alianzas y a las nuevas fuentes de financiación, así como también una hoja de ruta exhaustiva y realista para la gestión del campus, en la que se resalten los beneficios del diálogo social con el personal. El Grupo de los Trabajadores toma nota de las preocupaciones señaladas por el Comité del Sindicato del Personal con respecto a su participación en la adopción de decisiones, e insta al Centro a velar por que el enfoque centrado en las personas, consagrado en la Declaración del Centenario, se aplique a su propio personal. Todos los mandantes han demostrado su compromiso con el fortalecimiento de la función del Centro y se ha reconocido ampliamente la necesidad de una planificación sólida e integral para hacer frente a los retos futuros. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores se compromete a colaborar en la elaboración de una propuesta adecuada sobre el camino a seguir.
- 369. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile afirma que su grupo atribuye gran importancia a los servicios de formación de alta calidad que brinda el Centro a los mandantes de todas las regiones y destaca su papel clave en el cumplimiento del mandato de la OIT. El nuevo modelo operativo permitirá al Centro responder a la creciente demanda de servicios, mediante el aprovechamiento del potencial de las tecnologías digitales para llegar a más personas, y un uso más eficiente de sus recursos a largo plazo, al tiempo que supondrá un ahorro para los mandantes que desean participar en sus actividades y ampliará su base de posibles beneficiarios. Aunque la formación presencial es valiosa, el aprendizaje a distancia puede ser una opción adecuada, siempre y cuando esos servicios sigan siendo inclusivos y todas las personas puedan participar en igualdad de condiciones. Por lo tanto, el Centro debería tener en cuenta y abordar la brecha digital entre las regiones y dentro de ellas, mediante el uso de tecnologías inclusivas y el suministro de infraestructuras adecuadas, cuando sea necesario. Su grupo aprecia el apoyo brindado a las regiones para promover una participación equilibrada en los cursos virtuales y presenciales, y toma nota de las decisiones adoptadas por el Consejo.
- 370. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China agradece el apoyo constante del Gobierno de Italia y de los mandantes de la OIT al Centro de Turín. El ASPAG observa con agrado los esfuerzos del Centro para responder a una situación difícil y a los cambios que ello ha comportado mediante la diversificación de sus modalidades de formación, la actualización de sus programas de aprendizaje digital y la transformación de su cartera de servicios, e insta a la plena aplicación de su Plan Estratégico para 2022-2025 y su Programa y Presupuesto para 2022-2023. El Centro debería abordar los retos actuales y futuros ajustando su combinación de servicios, posicionándose como un polo de innovación en materia de

aprendizaje dentro del sistema de las Naciones Unidas y centrándose en el fortalecimiento de las capacidades, de conformidad con lo enunciado en la Declaración del Centenario y el Llamamiento mundial a la acción. El ASPAG alienta al Centro a que mejore la comunicación y coordinación con los mandantes, y priorice los programas de formación que apoyen la recuperación económica y el desarrollo social, teniendo en cuenta los contextos nacionales.

- 371. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos encomia al Centro por adaptar la impartición de su formación y la prestación de sus servicios a fin de responder a la pandemia de COVID-19, mediante la transición a un modelo de formación virtual. Si bien el aumento de la formación virtual ha ampliado el acceso a los servicios del Centro, el valor de las experiencias de aprendizaje presencial es insustituible y algunos mandantes aún carecen de infraestructuras tecnológicas adecuadas. Por consiguiente, el Centro debería colaborar con el Consejo a fin de hallar un equilibrio apropiado entre la formación virtual y la formación presencial. El PIEM agradece la información actualizada sobre la aplicación de la estrategia de recursos humanos del Centro, en particular con respecto al desarrollo de competencias para ayudar al personal a adaptarse a los cambios recientes en la prestación de sus servicios. Esos cambios también deberían tenerse en cuenta en las discusiones sobre el redimensionamiento del campus. Asimismo, se deberían proseguir las discusiones sobre cuestiones financieras clave, como el desarrollo de una estrategia de movilización de recursos y los procedimientos que rigen el uso de los fondos destinados a las inversiones institucionales. El PIEM alienta al Centro a que vele por que las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo sigan siendo componentes fundamentales de sus cursos.
- 372. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Namibia toma nota del modelo operativo propuesto y encomia al Centro por aumentar la participación en los cursos de aprendizaje a distancia para contrarrestar la disminución de los servicios de formación presencial ocasionada por la pandemia de COVID-19. Su grupo acoge con agrado el Plan Estratégico del Centro para 2022-2025 y el Programa y Presupuesto para 2022-2023, en los que se establecen los desafíos en el mercado de servicios de desarrollo de capacidades. El Centro debería aplicar rigurosamente el Plan Estratégico y adecuar la ejecución de su Programa y Presupuesto al mandato normativo de la OIT y al Llamamiento mundial a la acción. El grupo de África está dispuesto a colaborar con el Centro para fortalecer el aprendizaje a distancia y examinar la manera en que los Estados Miembros con una infraestructura de internet insuficiente pueden beneficiarse de sus servicios en vista de la transición hacia la prestación digital de sus servicios.
- 373. El Director General** señala que el Consejo de Administración ha marcado una trayectoria importante para la labor futura del Centro en un momento de cambios y desafíos enormes. El Centro es una parte integral e importante de la OIT. El Director General encomia el apoyo de los interlocutores sociales y de los Gobiernos, especialmente del Gobierno de Italia. Asimismo, da las gracias al Sr. Liu por haber dirigido el Centro con firmeza y empatía desde 2016, en particular durante la incertidumbre provocada por la pandemia de COVID-19 y la transición al teletrabajo. El Centro se beneficiará especialmente de la labor pionera encabezada por el Sr. Liu en técnicas educativas innovadoras y le desea lo mejor en sus futuros proyectos.
- 374. Un representante del Director General** (Director del Centro Internacional de Formación de la OIT) da las gracias al Director General, al Consejo de Administración, a la Oficina y a sus colegas del Centro por su apoyo durante su mandato como Director. El Centro de Turín extraerá enseñanzas de su experiencia durante la pandemia de COVID-19 y, tras la aprobación de ambos informes, estará listo para afrontar cualquier desafío desconocido que se le presente en el futuro.

Decisión

375. El Consejo de Administración toma nota de los informes de la 84.^a reunión (24 de mayo de 2021) y de la 85.^a reunión (25 de octubre de 2021) del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín).

(GB.343/INS/12 (Rev. 1))

13. Informe del Director General: Informe periódico (GB.343/INS/13)

376. La Presidenta presenta el documento y propone que el Consejo de Administración observe un minuto de silencio en memoria del antiguo miembro del Consejo de Administración cuya nota necrológica figura en el documento, así como en memoria del Sr. Timothy Olawale, cuya nota necrológica no ha sido incluida por falta de tiempo. Propone que se modifique el proyecto de decisión para transmitir el pésame del Consejo de Administración a la familia del Sr. Olawale e invita a los miembros del Consejo de Administración que deseen rendir homenaje a la memoria de los difuntos a que lo hagan por escrito.

377. La Vicepresidenta empleadora transmite su pésame y el de su grupo a la familia y a los colegas del Sr. Olawale.

378. La Vicepresidenta trabajadora hace referencia a la nota necrológica del antiguo miembro trabajador que figura en el documento y toma nota con tristeza del fallecimiento del antiguo miembro empleador. El Grupo de los Trabajadores se congratula del elevado número de ratificaciones que se mencionan en el documento, sobre todo teniendo en cuenta las dificultades a que se han enfrentado los Gobiernos en los dos años anteriores. Celebra en particular las ratificaciones por parte de varios países del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); la ratificación por parte de la República de Corea del Convenio núm. 87 y del Convenio núm. 98; y la ratificación por el Sudán del Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 144. El Grupo de los Trabajadores espera que el Gobierno del Sudán aplique plenamente estos convenios.

379. Hablando en nombre del GRULAC, un representante del Gobierno de Chile reconoce los esfuerzos desplegados por la Oficina para impulsar las ratificaciones de los convenios internacionales del trabajo y del Instrumento de Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT. Tras dar la bienvenida a los directores y administradores principales designados recientemente, el GRULAC subraya la importancia de mantener el equilibrio regional y de género en la Organización. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.

Decisión

380. El Consejo de Administración:

- a) toma nota de la información contenida en el documento GB.343/INS/13 relativa a la composición de la Organización, el progreso de la legislación internacional del trabajo y la administración interna;**
- b) rinde homenaje a la memoria del Sr. Newstead Zimba e invita al Director General a que transmita su pésame a la familia del Sr. Zimba, al Congreso de Sindicatos de Zambia y a la Confederación Sindical Internacional, y**
- c) rinde homenaje a la memoria del Sr. Timothy Osuolale Olawale e invita al Director General a que transmita su pésame a la familia del Sr. Osuolale Olawale, a la Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria y a la Organización Internacional de Empleadores.**

(GB.343/INS/13, párrafo 11, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

Resumen de las declaraciones escritas sobre las necrologías ³

Sr. Newstead Zimba

- 381. El Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU)** rinde homenaje al ex secretario general del ZCTU, Newstead Lewis Zimba, quien desarrolló una profusa carrera como dirigente sindical y político durante decenios. Como miembro del Partido Unido de la Independencia Nacional desde 1960 y del Sindicato Nacional de Profesores desde 1962, el Sr. Zimba siempre fue muy activo en el frente político. En 1971 se convirtió en presidente a tiempo completo del Sindicato Nacional de Profesores y más tarde, en ese mismo año, presidente en funciones del ZCTU. En 1974 fue elegido secretario general del ZCTU y, mientras estuvo al frente del movimiento sindical, ejerció como miembro trabajador del Consejo de Administración. En 1991, el Sr. Zimba se consagró a la política a nivel nacional tras la apertura del contexto político en Zambia. Antes de jubilarse, sirvió como embajador de Zambia en Suecia.
- 382.** El Sr. Zimba fue un firme defensor de los derechos de los trabajadores. En diversos conflictos que estallaron entre el Gobierno y los sindicatos a principios de 1980, el ZCTU —dirigido por Newstead Zimba y Frederick Chiluba como secretario general y presidente respectivamente— se confirmó como la fuerza de la oposición más importante de aquel tiempo. El ZCTU proporcionó la estructura administrativa nacional y el apoyo popular fundamental que confirieron legitimidad como partido político al Movimiento por la Democracia Multipartidaria. El empeño del Sr. Zimba por liberar a los trabajadores zambianos de la profunda miseria que sufrían debido a las políticas económicas del Partido Unido de la Independencia Nacional le granjeó las antipatías de la clase dirigente, pero él perseveró hasta que el sistema unipartidista fue abolido en 1991. El Sr. Zimba fue un hombre íntegro, que hizo lo indecible para impulsar el sindicalismo en Zambia. Comprometido con sus ideas, predicó con el ejemplo, mostrando una fuerte voluntad y valentía, y fue admirado por su franqueza y lucidez, concitando un gran respeto, tanto a escala nacional como internacional.
- 383. El grupo de África** expresa su más sincero pésame a la República de Zambia por la muerte del Sr. Zimba, dirigente sindical y ex Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Zambia; y le rinde homenaje por sus logros y, en particular, por la dedicación con que se consagró a la labor de esta Organización. El grupo de África transmite sus condolencias y su pesar a la familia del Sr. Zimba.

Sr. Timothy Osuolale Olawale

- 384. El grupo de África** expresa su más profundo pesar por el fallecimiento del Sr. Timothy Olawale, dirigente empleador de la República Federal de Nigeria, quien contribuyó a la reducción de la pobreza y a la creación de empleo en favor de muchas personas. El grupo de África transmite sus condolencias y su pesar a la familia del Sr. Olawale.

³ En la [página web del Consejo de Administración](#) puede consultarse el texto completo de cada declaración en el idioma original.

13.1. Primer informe complementario: Seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración (GB.343/INS/13/1)

Decisión

385. El Consejo de Administración solicita a la Oficina que, para su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022), elabore un informe complementario sobre el seguimiento de las decisiones adoptadas desde noviembre de 2020.

(GB.343/INS/13/1, párrafo 5)

13.2. Segundo informe complementario: Documentos presentados solo para información (GB.343/INS/13/2)

Decisión

386. El Consejo de Administración toma nota de la información facilitada en los documentos siguientes:

- Coloquios, seminarios, talleres y otras reuniones análogas aprobados (GB.343/INS/INF/1);
- Informe sobre el estado de las reclamaciones pendientes presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT (GB.343/INS/INF/2);
- Medidas identificadas por la Oficina para acelerar los progresos con respecto a indicadores específicos del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 (GB.343/INS/INF/3);
- Información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, de 1986 (GB.343/INS/INF/4);
- Plan de trabajo para reforzar el sistema de control de las normas: propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo (GB.343/INS/INF/5 (Rev. 1)), y
- Contribuciones voluntarias y donativos (GB.343/PFA/INF/1).

(GB.343/INS/13/2, párrafo 3)

13.3. Tercer informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Sri Lanka del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (GB.343/INS/13/3)

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

Decisión

387. En virtud de las conclusiones expuestas en los párrafos 38, 40, 45, 48, 52, 55, 60, 63, 65, 70 y 72 del documento GB.343/INS/13/3 en relación con los asuntos planteados en la reclamación, el Consejo de Administración, por recomendación del Comité, decide:

- a) aprobar el informe del Comité;
- b) pedir al Gobierno de Sri Lanka que, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, examine la manera de reforzar el sistema de inspección del trabajo, en particular en relación con el artículo 3, 1), a) del Convenio núm. 81;
- c) invitar al Gobierno a que considere la posibilidad de entablar consultas con los interlocutores sociales a nivel nacional para encontrar soluciones eficaces a las cuestiones planteadas en las conclusiones del Comité expuestas en el informe;
- d) invitar al Gobierno a que, en la próxima memoria que presente a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, incluya información relacionada con sus observaciones;
- e) invitar al Gobierno a estudiar formas de mejorar la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo y los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones con el fin de proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, y
- f) publicar el informe del Comité y declarar cerrado el procedimiento incoado por la reclamación.

(GB.343/INS/13/3, párrafo 73)

14. Informes de la Mesa del Consejo de Administración

14.1. Primer informe: Finalización de las disposiciones necesarias para los diálogos públicos con las personas candidatas al puesto de Director General y preparación de las audiencias y de la elección que se celebrarán durante la 344.^a reunión (marzo de 2022) (GB.343/INS/14/1 (Rev. 1))

388. La Vicepresidenta empleadora dice que el documento refleja el consenso alcanzado por la Mesa tras una discusión previa sobre este punto, e indica que los tres grupos de mandantes y la Oficina tienen la responsabilidad compartida de garantizar que se mantengan los más altos niveles de transparencia, integridad e imparcialidad durante el proceso de elección. Recuerda que el Grupo de los Empleadores ha accedido a la petición de algunos Gobiernos de que se brinden más oportunidades de interacción, pese a que ello no esté preceptuado en las Reglas vigentes aplicables al nombramiento del Director General, ya que reconoce que esas interacciones son una manera de asegurar la transparencia y la apropiación del proceso. Las personas candidatas internas deberían desvincularse de las actividades de la OIT o, al menos, abstenerse de desempeñar un papel destacado durante las discusiones que se mantengan en el contexto de las reuniones del Consejo de Administración o de la Conferencia Internacional del Trabajo, especialmente cuando se aborden cuestiones delicadas. Debería efectuarse un control de la integridad de todas las personas candidatas a cargo de una organización externa, a fin de preservar la credibilidad de la OIT. Esta práctica debería codificarse en el anexo III del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Las preguntas que preparen y formulen los grupos a las personas candidatas deberían ser confidenciales y no comunicarse por adelantado con objeto de que las interacciones sean francas y espontáneas. Por lo que concierne a las disposiciones relativas a las audiencias que se celebrarán durante la 344.^a reunión (marzo de 2022), es de suma

importancia que los miembros del Consejo de Administración estén físicamente presentes, si la situación sanitaria lo permite y las restricciones de viaje no lo impiden. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.

- 389. La Vicepresidenta trabajadora** expresa su apoyo a las disposiciones propuestas, respalda los esfuerzos desplegados por la Oficina para garantizar las mismas condiciones a todas las personas candidatas, y toma nota con satisfacción del número de candidaturas recibidas. Su grupo coincide en que las preguntas que se formulen a las personas candidatas no deben comunicarse de antemano, para evitar que estas pronuncien discursos preparados en lugar de entablar interacciones fructíferas. Si la situación sanitaria lo permite, su grupo preferiría celebrar, con anterioridad a la elección, una reunión presencial a la que puedan asistir las personas candidatas y los miembros con derecho a voto. Tras reiterar la importancia de la integridad del proceso y de expresar su plena confianza en la actual Presidenta del Consejo de Administración, la oradora dice que su grupo es partidario de que se realice una evaluación del proceso de elección una vez finalizado este. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
- 390. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos toma nota con agrado de las nuevas disposiciones propuestas para el proceso de elección. La celebración de diálogos públicos brindará a los mandantes la oportunidad de conocer las opiniones, expectativas y visión de futuro de las personas candidatas y de escuchar cómo responde cada una de ellas a las preocupaciones que se planteen. Programar los diálogos a lo largo de dos días permitiría disponer de tiempo suficiente para debatir los distintos aspectos del mandato del Director General y las perspectivas de futuro, y la duración máxima de ochenta minutos garantizará una buena gestión del tiempo. El orador exhorta a la Oficina a velar por que todas las partes puedan acceder a conexiones seguras y fiables para poder participar en igualdad de condiciones. Su grupo apoya el proyecto de decisión y sigue dispuesto a debatir propuestas más detalladas.
- 391. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile da las gracias a la Oficina por haber tenido en cuenta las preocupaciones que el Grupo Gubernamental expresó en la 341.^a reunión del Consejo de Administración y por haber brindado la oportunidad a los mandantes de conocer mejor el perfil, las propuestas y la visión de futuro de cada una de las personas candidatas. El GRULAC toma nota del formato propuesto por la Oficina y, aunque preferiría que se organizara un debate de mesa redonda en el que participaran todas las personas candidatas y pudieran responder a las mismas preguntas en igualdad de condiciones, indica que podría ser flexible a ese respecto.
- 392. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá acoge favorablemente las adaptaciones introducidas en el proceso propuesto para la elección. La transparencia, la apertura y la equidad son indispensables para la buena gobernanza de la OIT. El PIEM encomia la propuesta de celebrar diálogos públicos, en los que todas las personas candidatas podrán participar en pie de igualdad y los mandantes tendrán la oportunidad real de conocerlas y escuchar sus puntos de vista. El PIEM apoya la propuesta de aplazar la decisión sobre la organización de las audiencias y el proceso de votación hasta principios de 2022 y espera que la elección se celebre mediante votación secreta y en persona. La oradora quiere saber de qué manera se evaluará el proceso de elección, en particular las audiencias públicas propuestas, y cómo se comunicarán los resultados a los mandantes y se tendrán en cuenta para su futura integración en las Reglas aplicables al nombramiento del Director General. El PIEM apoya el proyecto de decisión.

- 393. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros hacen suyas las opiniones expresadas por el PIEM. El cargo de Director General de la OIT exige, por encima de todo, el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, y una firme adhesión a los objetivos y principios de la Constitución de la OIT, así como a los de las Naciones Unidas. Un proceso de elección adecuado requiere transparencia y rendición de cuentas, y los diálogos públicos virtuales propuestos contribuirán a ese objetivo. La oradora dice que, aunque la Unión Europea y sus Estados miembros preferirían que se celebrara una mesa redonda conjunta en la que se formularan las mismas preguntas a todas las personas candidatas, lo que garantizaría la igualdad de condiciones y una experiencia más dinámica e interactiva para todos los participantes, podrían aceptar la celebración de diálogos sucesivos con cada una de las personas candidatas con arreglo a las disposiciones propuestas en el documento. Apoyan la propuesta de aplazar el examen de la organización de las audiencias y el proceso de votación hasta principios de 2022 y se muestran totalmente a favor de que la votación sea secreta y presencial. Asimismo, son partidarios de evitar que las preguntas se comuniquen a las personas candidatas por adelantado. La oradora alienta a la Oficina a evaluar la utilidad de los diálogos y la eficacia del proceso de elección en su conjunto, con el fin de enriquecer la experiencia de los candidatos y los mandantes de cara a futuras elecciones. A este respecto, solicita más información sobre la manera en que se evaluará el proceso. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión.
- 394. El Director General** asegura que la Oficina está desplegando grandes esfuerzos para garantizar que el proceso de elección se realice conforme a los más altos niveles de integridad y normas éticas, que se aplican igualmente a las candidaturas internas. Está de acuerdo en que debería procederse a una evaluación tanto del proceso de elección en su conjunto como de los diálogos públicos. Dicha evaluación podría realizarse una vez que la persona electa ocupe el cargo de Director General, y el Consejo de Administración podría basarse en los resultados de la evaluación para introducir las mejoras que considere necesarias en las Reglas aplicables al nombramiento del Director General. Tras señalar que algunos grupos se han mostrado partidarios de la organización de una única mesa redonda conjunta en lugar de entrevistas individuales sucesivas, agradece la flexibilidad mostrada por dichos grupos e indica que parece haber consenso sobre el proyecto de decisión.
- 395. La Vicepresidenta empleadora** señala que el proceso de diálogo es complejo y, por lo tanto, incompatible con la modalidad de mesa redonda, por lo que debería mantenerse el formato que se propone en el documento. En cuanto a la sugerencia de que se formulen las mismas preguntas a todas las personas candidatas, recuerda que cada grupo del Consejo de Administración es autónomo y, por tanto, no debe estar sujeto a injerencias externas en sus decisiones sobre las posibles preguntas, que deberían tener carácter confidencial, a fin de que las audiencias sean realmente sinceras y espontáneas.
- 396. La Vicepresidenta trabajadora** conviene en que la evaluación del proceso de elección podría realizarse una vez que la persona electa ocupe el cargo de Director General, y añade que un análisis de las medidas sobre el formato virtual adoptadas como consecuencia de la pandemia de COVID-19 permitiría mejorar la preparación en caso de que se produzcan situaciones similares en el futuro. El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo en que debe respetarse la autonomía de cada grupo en la formulación de las preguntas. Para evitar repeticiones, las disposiciones relativas a los diálogos prevén que todos los representantes que deseen formular preguntas preparen más de una. El intercambio de opiniones ha de ser animado, por lo que debe evitarse una planificación excesiva.

- 397. La Presidenta** aclara que las medidas previstas para estructurar el proceso tienen por objeto garantizar la igualdad de condiciones entre las personas candidatas. Al celebrar una audiencia pública, el Consejo de Administración tiene la responsabilidad de cumplir los plazos establecidos y dirigir el proceso de forma adecuada.

Decisión

- 398. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:**

- a) decide que los diálogos con las personas candidatas previstos para los días 20 y 21 de enero de 2022 se organizarán conforme a las disposiciones contenidas en el anexo del documento GB.343/INS/14/1 (Rev.1), y**
- b) pide a la Mesa que prepare y someta a decisión por correspondencia, a principios de febrero de 2022, el proceso y las disposiciones prácticas propuestos para las audiencias y la elección del Director General que se celebrarán durante la 344.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022).**

(GB.343/INS/14/1(Rev. 1), párrafo 8)

14.2. Segundo informe: 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 los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) (GB.343/INS/14/2)

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

Decisión

- 399. A la luz de la información presentada en el documento GB.343/INS/14/2, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la reclamación es admisible y, en lo que respecta a los convenios sobre derechos sindicales, decide remitir la reclamación al Comité de Libertad Sindical para que la examine de conformidad con los procedimientos establecidos en el Reglamento para el examen de reclamaciones con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT.**

(GB.343/INS/14/2, párrafo 5)

14.3. Tercer informe: Reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Francia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (GB.343/INS/14/3)

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

Decisión

400. A la luz de la información presentada en el documento GB.343/INS/14/3, y por recomendación de su Mesa, el Consejo de Administración decide que la reclamación no es admisible.

(GB.343/INS/14/3, párrafo 5)

15. Composición, orden del día y programa de órganos permanentes y reuniones (GB.343/INS/15)

401. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 19 de octubre de 2021.

402. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación del 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

403. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, decide:

- a) aprobar las fechas y la composición de la reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, y autorizar al Director General para que invite en calidad de observadores a las organizaciones intergubernamentales y las organizaciones internacionales no gubernamentales enumeradas en el anexo del documento GB.343/INS/15;**
- b) aprobar las fechas, la composición y el orden del día de la Reunión de expertos para la validación tripartita de las directrices técnicas sobre riesgos biológicos, y autorizar al Director General para que invite en calidad de observadores a las organizaciones intergubernamentales y las organizaciones internacionales no gubernamentales enumeradas en el anexo del documento GB.343/INS/15;**
- c) aprobar la composición del Grupo de trabajo tripartito sobre las opciones para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro y las fechas de sus dos reuniones, y**
- d) tomar nota del programa de reuniones contenido en la parte II del documento GB.343/INS/15 aprobado por su Mesa, sin perjuicio de revisarlo periódicamente en función de la evolución de la pandemia de COVID-19.**

(GB.343/INS/15, párrafo 17)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁴

404. El PIEM toma nota de que se han aceptado sus propuestas acerca de la composición del Grupo de trabajo tripartito sobre las opciones para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro, y acepta el programa propuesto para la celebración de la Reunión de expertos

⁴ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

sobre el trabajo decente en la economía de plataformas en una fecha ulterior a la prevista debido a la celebración de otras dos importantes reuniones durante el primer semestre de 2022, a saber, la Reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo y la Reunión de expertos para la validación tripartita de las directrices técnicas sobre riesgos biológicos.

Observaciones finales

- 405. La Presidenta** expresa su agradecimiento a todos los miembros del Consejo de Administración, en particular al grupo consultivo, por sus incansables esfuerzos para hallar soluciones acordadas por todas las partes, y a los colegas que han compartido las responsabilidades de la presidencia. La oradora rinde homenaje al Sr. Robert Shepard, quien se jubila después de haber representado al Gobierno de los Estados Unidos en el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo durante dieciocho años.
- 406. El Director General** se suma a las palabras de agradecimiento de la Presidenta al Sr. Shepard por sus dieciocho años consecutivos de participación activa y observa que el Sr. Shepard representa el compromiso y los valores que hacen del Consejo de Administración un órgano especial de la OIT.
- 407. El representante de los Estados Unidos** agradece al Director General, a la Oficina y a sus colegas del Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental por su excelente labor en la presente reunión y en reuniones anteriores del Consejo de Administración. Juntos, han dedicado mucho tiempo a intentar resolver lo que parecían problemas insolubles, pero la OIT realmente ha conseguido muchos logros destacables en su historia y lo seguirá haciendo en el futuro.
- 408. La Vicepresidenta trabajadora** rinde homenaje a la larga trayectoria del Sr. Shepard al servicio de la OIT, a sus esfuerzos constantes para hallar formas de avanzar y a su reconocimiento de la importancia del diálogo social.
- 409. La Vicepresidenta empleadora** reconoce la determinación del Sr. Shepard para alcanzar soluciones de compromiso y mantener debates constructivos, especialmente durante las negociaciones de la Declaración del Centenario.

► Sección de Formulación de Políticas

Segmento de Empleo y Protección Social

1. Información actualizada sobre los recursos, programas y actividades de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo (GB.343/POL/1 (Rev. 1))

- 410. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que se debería hacer hincapié en la urgencia de la acción de la OIT ante la pandemia de COVID-19 y sus repercusiones en el mundo del trabajo, así como en la función excepcional que la Organización desempeña en el sistema de gobernanza mundial al ocuparse de la seguridad y salud en el trabajo. Es evidente que los fondos disponibles para este concepto son insuficientes, a pesar de la importante cuantía que se ha asignado con cargo a los recursos extrapresupuestarios. De hecho, el porcentaje del presupuesto destinado a la seguridad y salud en el trabajo se ha reducido en los últimos años. Por consiguiente, el Director

General debería prever una asignación adecuada de fondos para financiar los programas y actividades en esta área, y velar por el equilibrio apropiado entre los recursos ordinarios y extrapresupuestarios, inclusive para la preparación de futuros programas de trabajo en torno a propuestas presupuestarias, sobre todo a la luz de las nuevas formas de trabajo, cada vez más precarias, y a los efectos del cambio climático. Asimismo, la OIT necesita recursos adicionales para brindar apoyo a la aplicación de más de 40 normas internacionales del trabajo y para participar en las discusiones que tienen lugar en otros foros internacionales, a fin de contribuir a dar respuesta a los nuevos desafíos. Por otra parte, la OIT y las partes interesadas necesitan reforzar sus conocimientos técnicos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Para terminar, el orador indica que apoya el proyecto de decisión.

- 411. El portavoz del Grupo de los Empleadores** afirma que el fomento de un enfoque preventivo y una cultura de seguridad debería ser el elemento primordial y destacarse sistemáticamente en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo. Es preciso intensificar las medidas en este sentido, dado que la cultura de prevención aún no se halla suficientemente arraigada, como ha puesto de relieve la crisis de la COVID-19. La OIT debería concentrarse en mayor medida en el desarrollo de las capacidades de los mandantes, con miras a fortalecer los conocimientos y los servicios en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debería seguir dando respuesta a la necesidad de los mandantes de contar con orientaciones técnicas actualizadas. Se deberían impulsar también iniciativas de desarrollo de capacidades específicas destinadas a las microempresas y las pequeñas empresas, para las cuales la seguridad y salud en el trabajo continúa siendo un desafío. Estos esfuerzos deberían llevarse adelante en fases clave del desarrollo de dichas empresas, cuando son más receptivas a las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, y también en el marco de su interacción con los intermediarios. Es más imperioso que nunca potenciar los esfuerzos dedicados a las actividades de sensibilización, el apoyo a la transición hacia la formalidad y el desarrollo de capacidades en las organizaciones que colaboran con partes interesadas en la economía formal. Por otro lado, la OIT debería asignar más recursos a las cuestiones de bienestar y salud mental, con el fin de generar impacto y de aportar orientaciones prácticas, sobre todo para los empleadores. En lo que concierne a la gestión de los conocimientos, la verificación de la información procedente de los estudios e investigaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo sigue siendo fundamental para garantizar la credibilidad. Al participar en tales investigaciones, la Oficina debería tener en cuenta la forma en que algunas de las tendencias observadas pudieran brindar oportunidades para reducir los riesgos, incrementar la eficacia de las tareas de los servicios de inspección y aligerar la carga administrativa de las empresas. Es importante velar por que la transición tenga un marco adecuado y sea gestionada correctamente, y por que las partes interesadas reciban el apoyo que precisan a lo largo del proceso.
- 412.** En cuanto al papel de las cadenas mundiales de suministro como motor de mejora de los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo, es importante recordar que las cadenas de proveedores y de contratistas constituyen un punto de acceso para reforzar las situaciones nacionales y generar efectos indirectos positivos en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Se debería adoptar un enfoque orientado al mercado con mecanismos, herramientas y proyectos «de la industria y para la industria», a fin de lograr un impacto real. En lo que respecta a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo, el orador reitera que el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas y el Consejo de Administración son dos órganos distintos e independientes. Respecto de la cooperación de la OIT con otras organizaciones internacionales, la Oficina debería intensificar su relación con la Organización Mundial de la Salud (OMS), pero seguir adelante con su decisión de poner fin a la relación estrecha que mantiene con la Organización Internacional de Normalización (ISO). Por otra parte, es importante realizar evaluaciones periódicas de los resultados y el impacto

de los programas y actividades de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las medidas futuras deberían basarse en las lecciones extraídas de dichas actividades, y antes de concebir los futuros programas y actividades se debería hacer un balance objetivo de las iniciativas que han sido fructíferas y de aquellas que no lo han sido. El orador indica que el documento de base debería haber aportado más información acerca de los aspectos revelados por la evaluación reciente de las actividades en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Es fundamental que todas las partes interesadas presentes en este contexto tengan un comportamiento ejemplar, con el fin de potenciar al máximo los esfuerzos y de asegurar la credibilidad del enfoque de seguridad y salud en el trabajo de la OIT. Los numerosos ejemplos de gestión deficiente observados durante la crisis de la COVID-19 indican que es preciso intensificar los esfuerzos para pasar de las palabras a la acción.

- 413. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Uganda señala que en el documento no se hace referencia alguna a la modificación de la programación con miras a dar respuesta al aumento de la carga de trabajo en relación con la seguridad y salud en el trabajo que ha generado la pandemia de COVID-19. El número actual de especialistas en seguridad y salud en el trabajo es insuficiente para cumplir adecuadamente el mandato del Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH). Además, es necesario racionalizar la distribución de dichos especialistas, de modo que la mayoría trabajen en las oficinas exteriores, es decir, donde se lleva a cabo la verdadera labor en este ámbito, y no en la sede. Concretamente, en África solo hay tres especialistas, lo que significa que muchos mandantes se hallan fuertemente desatendidos. El orador indica que su grupo propone la modificación del proyecto de decisión añadiendo lo siguiente:

[... pide al Director General que...] y que, en su 346.^a reunión, le proporcione información actualizada sobre las medidas adoptadas con miras a:

- i) examinar el presupuesto del Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH) a fin de hacer frente a los desafíos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo durante la pandemia de COVID-19;
- ii) contratar a más especialistas en seguridad y salud en el trabajo, especialmente para las oficinas exteriores, y
- iii) racionalizar la distribución de los especialistas en seguridad y salud en el trabajo a fin de que presten mejores servicios a los mandantes en las oficinas exteriores.

- 414. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile solicita a la Oficina que proporcione más información sobre el memorándum de entendimiento firmado con la OMS para desarrollar una metodología nueva y actualizar periódicamente estimaciones conjuntas de la carga de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, de modo que los Estados Miembros puedan contar con estimaciones precisas respecto de los riesgos en el mundo del trabajo. Indica que la Oficina debería asimismo ahondar sus esfuerzos enfocándose en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y la economía informal, al tratarse de sectores de especial importancia para su región. Celebra el incremento de puestos para especialistas técnicos en seguridad y salud en el trabajo en todas las regiones, y confía en que la labor del nuevo especialista técnico para las Américas contribuirá a responder a las necesidades locales, desde una perspectiva integral con un enfoque sensible a las realidades y necesidades de la región.

- 415. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia elogia el compromiso asumido por la Oficina con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, y señala la importancia de realizar avances en este ámbito, en la perspectiva de que la OIT se ocupe de

la carga de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. Su grupo alienta a la Oficina a que prosiga con su labor para mejorar la seguridad y salud en el trabajo a nivel regional, reducir la mortalidad y las enfermedades relacionadas con el trabajo, y fortalecer las capacidades de los mandantes para prevenir y gestionar los peligros en el lugar de trabajo, así como los riesgos tradicionales y los emergentes. Además, dice que mediante la difusión de conocimientos y la cooperación internacional se podrán lograr dichos objetivos.

- 416.** Su grupo tiene la esperanza de que los resultados positivos obtenidos en el marco de la Aplicación del programa de la OIT en 2018-2019 se mantengan, a la par que los esfuerzos actuales en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el marco del producto 7.2 del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021. Los recursos que la OIT destina a la seguridad y salud en el trabajo deben ser empleados de forma sostenible, tomando en consideración las repercusiones de la decisión del Consejo de Administración con respecto a las propuestas de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su grupo toma nota con satisfacción de que la Oficina ha brindado asistencia técnica e impulsado proyectos de cooperación para el desarrollo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, y respalda el proyecto de decisión.
- 417. Hablando en nombre del PIEM,** una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América pregunta a la Oficina qué incidencia ha tenido el incremento de la asignación de recursos a la elaboración de materiales técnicos y de orientación sobre la COVID-19, y a la prestación de asistencia directa a los países en 2020 y 2021 con respecto a otras prioridades y actividades en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Su grupo también desea saber si hay otros ámbitos en los que será necesario ponerse al día, cuáles han sido los cambios en la prestación de servicios como consecuencia de la pandemia y si se han desarrollado nuevas metodologías o se han extraído lecciones que puedan ser utilizadas para seguir avanzando. En cuanto al memorándum de entendimiento con la OMS, dice que sería conveniente conocer el alcance de la metodología y si la frase «la carga de las enfermedades y las lesiones en el trabajo» se refiere a algo más que las lesiones o enfermedades padecidas en el trabajo. Pregunta también si la Oficina puede indicar en qué medida los recursos del presupuesto ordinario a los que se hace referencia en el documento se orientan específicamente a la seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, señala que sería pertinente saber cuál ha sido la tendencia de la financiación extrapresupuestaria de la seguridad y salud en el trabajo en los últimos años, y si la Oficina ha emprendido iniciativas concretas para movilizar recursos en esta área. Manifiesta su apoyo al programa de referencia de la OIT «Seguridad + Salud para Todos», así como a los programas de la OIT que son esenciales para promover la seguridad y salud en el trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro, como el Fondo Visión Cero, el Programa Better Work y el programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE). Para concluir, la oradora indica que su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 418. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros,** una representante del Gobierno de Eslovenia señala que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. Insta a que la seguridad y salud en el trabajo se eleve a la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo, incluyendo a todas las partes interesadas en las intervenciones en este ámbito. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo; en efecto, algunos trabajadores, particularmente los que se hallan en situaciones vulnerables, se han visto confrontados a un mayor riesgo de exposición a enfermedades, sustancias peligrosas y condiciones de trabajo peligrosas, por lo que requieren protección especial. Al respecto,

expresa su agradecimiento a la Oficina por sus esfuerzos para atender los problemas generados por la pandemia y solicita que se aporten datos concretos sobre la consiguiente reasignación de recursos.

- 419.** La oradora considera acertado que la OIT se concentre en los déficits en materia de seguridad y salud en el trabajo registrados específicamente en las microempresas y pequeñas empresas y la economía informal, y celebra sus esfuerzos por impulsar mejoras en dicho ámbito en las cadenas mundiales de suministro. Habida cuenta de la importancia fundamental que las cadenas mundiales de valor tienen en el comercio mundial, es cada vez más necesario actuar con la diligencia debida para apoyar las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, en particular identificando las empresas de reconocido prestigio con un historial demostrado de prácticas de producción y de operaciones de compra responsables, y dirigiéndose a ellas para realizar adquisiciones. La estrategia del Fondo Visión Cero «Acción colectiva para cadenas de suministro seguras y saludables» proporciona una base adecuada para mejorar la colaboración con el sector privado.
- 420.** Asimismo, la oradora está de acuerdo con el ambicioso programa para el establecimiento de normas sobre seguridad y salud en el trabajo que se menciona en el documento, destaca al respecto el carácter oportuno del *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado*, y acoge con satisfacción las propuestas de establecer próximamente normas sobre los peligros biológicos. Además, elogia los esfuerzos desplegados por la Oficina para incrementar el nivel de disponibilidad y de calidad de los datos, en particular colaborando con la OMS, los cuales generarán pruebas contundentes que sustenten el desarrollo y la mejora de medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Para poner fin a su intervención, indica que es favorable a la redacción original del proyecto de decisión.
- 421. Hablando en nombre de la ASEAN**, un representante del Gobierno de Indonesia alaba los esfuerzos ininterrumpidos de la Oficina para aplicar la Estrategia global de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo y reforzar las capacidades de los mandantes en cuanto a la prevención de peligros y riesgos. Aplauda el hecho de que se promueva la seguridad y salud en el trabajo como pilar de los marcos y estrategias de desarrollo nacionales, en particular por conducto del programa de referencia de la OIT «Seguridad + Salud para Todos» y del Fondo Visión Cero. La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la importancia que revisten la sensibilización a la seguridad y salud en el trabajo, y la participación en su fomento; es, por lo tanto, más imperioso que nunca que la Oficina impulse un enfoque de prevención y refuerce las alianzas con las partes interesadas a nivel mundial y regional. Para ello, los Gobiernos de la ASEAN han creado un plan de trabajo con el fin de reforzar y promover las normas y las capacidades en materia de seguridad y salud en el trabajo en la región.
- 422.** El orador toma nota con satisfacción de que la seguridad y salud en el trabajo siguen formando parte del Programa y Presupuesto de la OIT. Al respecto, invita encarecidamente a la Oficina a que intensifique la asistencia que brinda en la materia a todos los mandantes, y manifiesta la esperanza de que los nuevos puestos para especialistas técnicos en esta área creados en la sede y las oficinas regionales de la OIT mejoren la prestación de servicios de la Organización a las partes interesadas. Para terminar su intervención, indica que respalda el proyecto de decisión.
- 423. Un representante del Gobierno de Bangladesh** elogia los esfuerzos realizados por la Oficina para brindar apoyo a los Estados Miembros durante la pandemia de COVID-19. Al respecto, expresa su satisfacción por el hecho de que la Oficina haya logrado rebasar las metas en relación con la seguridad y salud en el trabajo establecidas para el bienio 2018-2019, pero también manifiesta su profunda preocupación por la disminución constante de las

asignaciones presupuestarias para las actividades en este ámbito en los cinco años anteriores, lo cual puede comprometer la continuidad de los avances. A continuación, describe las medidas adoptadas por su Gobierno para promover la seguridad y salud en el trabajo, y menciona, en particular, su colaboración con la Oficina para crear procedimientos operativos estándar con respecto a las enfermedades profesionales. Por último, exhorta a la Oficina a que amplíe la cobertura del programa de referencia de la OIT «Seguridad + Salud para Todos» y la aplicación de los repertorios de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo, tomando en consideración las circunstancias de cada país.

- 424. Un representante del Gobierno de los Estados Unidos** alaba a la Oficina por haber actuado con rapidez y eficacia para responder a las necesidades de los mandantes durante la pandemia de COVID-19, y pregunta de qué manera dicha experiencia incidirá en la labor de la OIT en el área de la seguridad y salud en el trabajo. Aplauda los esfuerzos de la Oficina por colaborar con los asociados para el desarrollo con miras a avanzar de cara al logro de los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. La OIT debería asumir el liderazgo en la respuesta a los desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo que se derivan de los cambios en el mundo del trabajo, el medio ambiente y la sociedad; por consiguiente, la Oficina debería seguir reforzando sus conocimientos técnicos y sus intervenciones en ese ámbito con miras a mantener su apoyo a los mandantes para que puedan mejorar sus capacidades en el área de la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional.
- 425. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** hace un llamamiento para que se asignen más recursos del presupuesto ordinario a cuatro esferas: la ratificación y la aplicación de los convenios, especialmente los relativos a los sectores más peligrosos; la protección de trabajadores y del medio ambiente frente a los peligros químicos; los agentes y riesgos biológicos y los aspectos ergonómicos, y los peligros psicológicos, entre ellos los problemas de salud mental relacionados con el trabajo.
- 426. El portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que está de acuerdo con el proyecto de decisión. Puesto que muchas de las inquietudes expresadas por los mandantes se refieren a cuestiones que están interrelacionadas, será preciso proseguir las discusiones a fin de desarrollar un enfoque general y consolidado de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el Consejo de Administración también debe seguir prestando atención a los llamamientos que reclaman más recursos humanos, técnicos y financieros.
- 427. Una representante del Director General** (Directora General Adjunta de Políticas) toma nota de las observaciones de los mandantes acerca de la necesidad de incrementar la asignación de recursos humanos y financieros a la seguridad y salud en el trabajo.
- 428.** Al respecto, explica que la pandemia de COVID-19 ha puesto a dura prueba la seguridad y salud en el trabajo en todos los Estados Miembros, y que la Oficina ha reaccionado cambiando rápidamente de orientación a fin de responder a las necesidades urgentes de los mandantes. Aunque se ha continuado trabajando sobre temas como las enfermedades no transmisibles y los riesgos por sectores específicos, ha sido necesario desviar recursos financieros de algunos proyectos en curso sobre seguridad y salud en el trabajo para responder a las solicitudes de apoyo inmediato como consecuencia de la COVID-19. Los enfoques y orientaciones existentes de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo se han aplicado a la gestión de la pandemia; se han creado, adaptado y difundido herramientas, como manuales y protocolos, y se han adaptado enfoques de formación participativa con miras a hacer frente a los nuevos riesgos para la salud mental generados por la pandemia. Esta situación ha puesto en evidencia la importancia de mantener la flexibilidad para responder a las necesidades urgentes y el imperativo de invertir en la prevención para potenciar la preparación a nivel de los sistemas

de gestión y de seguridad y salud en el trabajo. A pesar de los desafíos, la crisis también ha brindado una oportunidad excepcional de reforzar las instituciones y políticas nacionales relativas a la seguridad y salud en el trabajo; se han desarrollado nuevas modalidades de prestación de servicios gracias al mayor empleo de las tecnologías digitales con fines de formación y de compilación de datos, y algunos proyectos han incluso atraído financiación adicional debido a los esfuerzos para prestar asistencia en el contexto de la COVID-19.

- 429.** La oradora explica que la pandemia ha situado a la OIT en la posición de organización líder mundial especializada en la seguridad y salud en el trabajo. La crisis ha puesto de relieve los desfases existentes entre los países y regiones, y ha confirmado que numerosos países necesitan reforzar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo para atender a los problemas que plantea la COVID-19 y a otros desafíos. Es fundamental aumentar el personal técnico en la sede y en las oficinas exteriores a fin de dar respuesta a las solicitudes de los mandantes en relación con la elaboración de normas y directrices sobre los peligros químicos, biológicos, ergonómicos y mecánicos. Asimismo, se precisarán conocimientos por sectores específicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, y un enfoque multidisciplinario para que la OIT pueda atender las múltiples dimensiones del tema. La ampliación de la cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo también necesitará recursos humanos calificados que se ocupen de dichos proyectos. La OIT debería incrementar su visibilidad participando en plataformas interinstitucionales y de múltiples partes interesadas, así como en grupos de trabajo. Tales iniciativas exigirán que la OIT adopte una función de liderazgo y colabore activamente con asociados, y que su labor se vea reforzada por personal dedicado, calificado y competente.
- 430.** La Oficina valora la importancia de intensificar su colaboración con la OMS. Las estimaciones conjuntas de la carga de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo han sido validadas científicamente como forma de evaluar las pruebas empíricas de la correlación entre la exposición a un factor de riesgo profesional y un resultado en materia de salud, como la exposición al benceno en el lugar de trabajo y el diagnóstico de leucemia. El cálculo permite también desglosar las estimaciones por país, género y edad. En las primeras estimaciones conjuntas, publicadas en septiembre de 2021, se examinaron 41 pares de factores de riesgos profesionales y resultados en materia de salud; la Oficina está colaborando con la OMS y una red mundial de científicos para identificar otros factores de riesgo que se puedan agregar a la serie inicial, con el fin de ofrecer un panorama mundial de todos los fallecimientos relacionados con el trabajo. Concretamente, en 2016 murieron casi 1,9 millones de personas debido a la exposición a 19 factores de riesgo profesional estudiados, lo cual supone la pérdida de cerca de 90 millones de años de vida saludable.
- 431.** Durante el bienio de 2020-2021, aproximadamente el 68 por ciento de los recursos del presupuesto ordinario no relacionados con el personal que han sido atribuidos a LABADMIN/OSH se ha destinado a actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 24 por ciento se ha dirigido a actividades de inspección del trabajo y cumplimiento de las normativas, y el 8 por ciento, a funciones de apoyo. No obstante, una parte significativa de dichas actividades de inspección comprende el respaldo de los servicios de inspección del trabajo para fortalecer las capacidades de seguridad y salud en el trabajo. La Oficina reconoce la necesidad de incrementar la asignación de recursos a la seguridad y salud en el trabajo, inclusive en las oficinas exteriores, y de ser más ágil y eficiente en su utilización.
- 432. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de Marruecos explica que su grupo ha tenido dificultades técnicas para presentar una enmienda al proyecto de decisión. Por este motivo, la ha retirado y apoya la redacción original del proyecto de decisión.

Decisión

- 433. El Consejo de Administración toma nota del informe presentado por la Oficina y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2022-2023 y al preparar las futuras propuestas de Programa y Presupuesto.**

(GB.343/POL/1 (Rev. 1), párrafo 24)

Segmento de Diálogo Social

2. Reuniones sectoriales celebradas en 2021 y actividades sectoriales propuestas para 2022-2023 (GB.343/POL/2 (Rev. 2))

- 434.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 19 de octubre de 2021.
- 435.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

- 436. El Consejo de Administración:**

- a) aprueba los informes de las reuniones mencionadas en la sección I del documento GB.343/POL/2 (Rev. 2) y autoriza al Director General a que publique los informes finales de dichas reuniones;**
- b) pide al Director General que, al elaborar las propuestas de actividades futuras, tenga presentes las recomendaciones para acciones futuras de la OIT formuladas por las reuniones mencionadas en la sección I del documento GB.343/POL/2 (Rev. 2);**
- c) autoriza al Director General a notificar, de conformidad con la pauta B2.2.4 del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), la revisión del salario básico o remuneración mínima mensual para los marineros preferentes a los Miembros de la OIT;**
- d) aprueba que se convoque una reunión de la Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima para el primer semestre de 2022, y**
- e) aprueba las propuestas contenidas en los anexos I y II del documento GB.343/POL/2 (Rev. 2) en relación con las fechas, el título oficial y la composición de las reuniones sectoriales mundiales previstas para 2022.**

(GB.343/POL/2 (Rev. 2), párrafo 23)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁵

- 437. El Grupo de los Trabajadores** destaca la necesidad de instaurar políticas industriales en que se tome en consideración la emergencia medioambiental. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social debe tenerse presente en todas las recomendaciones y reseñas de políticas sectoriales, por lo que la Oficina debería poner más empeño en promoverla y aplicarla en el marco de las políticas sectoriales. La Oficina tiene un importante papel que desempeñar en la introducción efectiva de las grandes transformaciones que la industria automotriz necesita. Esos cambios solo serán posibles mediante una transición amplia y justa. Es por tanto preciso que los talleres y plataformas de diálogo acordados en la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz se concreten lo antes posible.
- 438.** La Oficina debería velar especialmente por garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas a los docentes, que resultaron deterioradas por efecto de factores como la pandemia de COVID-19 y los conflictos armados. Se acogen favorablemente el acuerdo alcanzado por la Subcomisión de salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima y la invitación para que se convoquen ulteriores reuniones de esta subcomisión. La reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo, de próxima celebración, debería centrarse en el trabajo decente y la seguridad y salud en el trabajo en ese sector, que ha aportado infraestructuras esenciales durante la pandemia y experimentado el despido de millones de sus trabajadores.
- 439. El PIEM** apoya el proyecto de decisión y aprueba las reuniones propuestas. Celebra la invitación para que se convoque una reunión de la Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima, así como las reseñas sectoriales actualizadas, que contribuirán a una recuperación centrada en las personas del impacto causado por la pandemia de COVID-19. El PIEM apoya el enfoque adoptado por la OIT respecto a las actividades sectoriales, el cual promueve el trabajo decente y atiende a la igualdad de género, a la no discriminación y a la aplicación de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Acoge con satisfacción las conclusiones de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz y de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente. También apoya el compromiso de la Oficina de reforzar las alianzas estratégicas y aplaude que los distintos sectores y temas sean objeto de una atención equilibrada en el programa de reuniones sectoriales para 2022-2023.
- 440. La Unión Europea y sus Estados miembros** hacen suya la declaración del PIEM. El examen de las reuniones sectoriales resulta especialmente pertinente a la luz de los cambios impuestos por la pandemia de COVID-19. Celebran en particular que se haga hincapié en una transición justa, en las cadenas de suministro y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La importancia del diálogo social ha quedado patente en la respuesta a la pandemia. Aplauden la atención que se prestará a la seguridad y salud en el trabajo en la Reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo, de próxima celebración, y consideran que esta reunión también debería versar sobre la readaptación profesional y el perfeccionamiento de las competencias en aras de la recuperación del sector y del fortalecimiento de su resiliencia.

⁵ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

441. La Unión Europea y sus Estados miembros acogen con satisfacción las conclusiones de la Reunión de la Subcomisión de salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima, de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz y de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente. Se congratulan de la próxima celebración de una reunión sobre la protección de los informantes de irregularidades en el sector de los servicios públicos y aprueban el calendario de reuniones sectoriales en 2022. Solicitan a la Oficina que centre las actividades sectoriales de la OIT en la transición a la formalidad y que organice una reunión tripartita de expertos sobre la forma de asegurar el trabajo decente en la economía de plataformas. La Unión Europea y sus Estados miembros se adhieren al compromiso continuo de la Oficina de afianzar constantemente las alianzas estratégicas para promover la coherencia de las políticas y de recabar apoyo a favor del trabajo decente para todos. Finalmente, respaldan el proyecto de decisión y aprueban las reuniones propuestas.

Segmento de Cooperación para el Desarrollo

3. Programa reforzado de cooperación para el desarrollo destinado a los territorios árabes ocupados (GB.343/POL/3)

442. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** acoge con satisfacción el informe, que está bien estructurado, y toma nota de la repercusión que la pandemia de COVID-19 ha tenido en una economía y un mercado de trabajo que ya se enfrentaban a grandes dificultades. La situación ha afectado especialmente a las pequeñas y medianas empresas, las mujeres y los jóvenes, como confirman los resultados de la evaluación rápida de daños y necesidades en Gaza en 2021. Pese al persistente conflicto, la oradora señala que hay indicios de mejora, como se menciona en la parte III del informe.
443. Lamenta que en el informe de nuevo no se mencione nada acerca del apoyo prestado a las pequeñas y medianas empresas, en particular, en el marco de la recuperación de la COVID-19. Reitera la pregunta sobre cómo podría la OIT contribuir a garantizar la continuidad de las operaciones, al margen del fondo de apoyo a los ingresos, y proporcionar orientación sobre la forma de instaurar un entorno favorable al crecimiento de las empresas. Recomienda firmemente que la OIT haga extensiva a los empleadores la ayuda que presta a la Federación General de Sindicatos Palestinos. Debería darse apoyo al diálogo social y a unas relaciones de trabajo eficaces mediante las acciones de los interlocutores sociales y la asignación de recursos de la OIT a tal efecto. La oradora insta a la OIT a que organice más actividades de formación para los empleadores, entre otros medios, mediante el Centro Internacional de Formación de la OIT, en perfeccionamiento profesional, digitalización y utilización de las competencias empresariales y básicas. Su grupo encomia el apoyo prestado a las empresas afectadas por las recientes hostilidades, y dice que las intervenciones deberían centrarse en el empleo, incluido el desarrollo de competencias profesionales, la empleabilidad, los programas activos del mercado de trabajo y la protección social, y no en los procesos consultivos. Pide que en el próximo informe se facilite información sobre los avances y retrocesos. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
444. **Hablando en nombre del grupo de los empleadores árabes**, un miembro empleador de los Emiratos Árabes Unidos toma nota de los avances logrados en el marco del programa de cooperación para el desarrollo, pero lamenta que, como consecuencia de las grandes dificultades que afrontan los trabajadores palestinos, la tasa global de desempleo en el

territorio palestino ocupado haya aumentado un 31 por ciento, y el desempleo entre los jóvenes, graduados universitarios y mujeres haya sobrepasado el 55 por ciento. El orador insta a Israel a que asuma las responsabilidades relativas a los derechos de los palestinos, y hace un llamamiento a las organizaciones internacionales, y en particular a la OIT y los organismos encargados de los derechos humanos que se ocupan de la situación de los trabajadores, para que intervengan con miras a la recuperación de las contribuciones palestinas a la seguridad social que la autoridad ocupante retiene desde 1970. El Anexo a la Memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados debería inscribirse en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo como punto de discusión, y debería contener recomendaciones sobre los programas y las intervenciones encaminados a mejorar la situación de los palestinos. Insta a la Oficina a que facilite la celebración de una reunión de donantes internacionales con objeto de recabar apoyo financiero para asegurar que existan mecanismos de seguridad social y de empleo, y a que prosiga la labor con los actores y donantes internacionales para movilizar el apoyo financiero necesario para afrontar las necesidades de desarrollo de los palestinos y emprender las tareas de recuperación de la COVID-19, en coordinación con la Organización Árabe del Trabajo. En la Memoria que presente al Consejo de Administración, el Director General debería incluir información sobre las actividades que la Oficina lleva a cabo a ese respecto. Encomia las medidas que ha adoptado la Autoridad Palestina para iniciar la reforma laboral, emprender la Estrategia Nacional de Empleo de Palestina para 2021-2025 y aumentar el salario mínimo.

- 445. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa la solidaridad de su grupo con el pueblo palestino en su empeño por poner fin a la ocupación. Es fundamental que la OIT siga prestando apoyo en la región, habida cuenta de los muchos retos políticos y sociales que afrontan los trabajadores. El largo periodo de ocupación ha erosionado gravemente la economía y el mercado de trabajo palestinos, en particular en Gaza, situación que la pandemia de COVID-19 ha agravado, aumentando los niveles de violencia. Su grupo alienta a los interlocutores sociales a que inviertan importantes esfuerzos en proteger el diálogo social, y señala que el Ministerio de Trabajo palestino y los interlocutores sociales siguen colaborando para responder eficazmente a los retos inmediatos y a largo plazo. Acoge con satisfacción el acuerdo consensuado logrado por los mandantes tripartitos para aumentar el salario mínimo y reanudar el diálogo social sobre las nuevas reformas de la legislación laboral y de la seguridad social.
- 446.** Toma nota de que el actual programa de cooperación para el desarrollo ha obtenido recursos adicionales, junto con las asignaciones de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario destinadas a financiar la respuesta a la COVID-19. No obstante, disponer de un sistema universal de seguridad social es un elemento fundamental de la justicia social y debería ser una prioridad para la Autoridad Palestina. Su grupo apoya la colaboración de la OIT con el Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales, que ha dado lugar al lanzamiento de la Estrategia Nacional de Empleo de Palestina para 2021-2025, y con la Organización Árabe del Trabajo, que facilitará la preparación de la reunión de los donantes prevista en marzo de 2022. Su grupo valora positivamente el aumento del salario mínimo, medida que espera que se aplique como se había previsto, así como la labor llevada a cabo con respecto a las cooperativas. También acoge con agrado que el apoyo prestado a la Federación General de Sindicatos Palestinos haya conducido al lanzamiento de una coalición con los miembros de la sociedad civil y los sindicatos sectoriales, cuyo fin es dar voz a las mujeres, en particular, en los procesos de reforma de la legislación laboral.
- 447.** Reitera la importancia de la acción de la OIT en el territorio palestino ocupado para subsanar la situación social y económica de los trabajadores palestinos, en particular, de las mujeres y

los jóvenes. El Grupo de los Trabajadores apoya firmemente la asistencia prestada por la Oficina a la Autoridad Palestina y los interlocutores sociales en el marco de la movilización de los fondos necesarios para abordar el problema del aumento exponencial de la tasa de desempleo y para lograr una recuperación centrada en las personas. Su grupo insta al Gobierno de Israel a que garantice los derechos fundamentales de los trabajadores palestinos.

- 448. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Namibia toma nota de los progresos logrados en el marco del programa de cooperación para el desarrollo, así como de los recursos adicionales que se le han asignado, a pesar de los retos que plantea la pandemia de COVID-19. Su grupo espera que mediante la Estrategia Nacional de Empleo de Palestina para 2021-2025 se aborde la situación de desempleo, que es cada vez más grave. La oradora subraya la importancia del diálogo social y el tripartismo para conseguir los objetivos del Programa de Trabajo Decente en la región, y toma nota del aumento del salario mínimo acordado por los interlocutores tripartitos. Su grupo insta a la Oficina a que redoble los esfuerzos encaminados a mejorar las oportunidades de empleo de los palestinos que han sufrido la pérdida de sus puestos de trabajo y de sus ingresos o la interrupción de la educación y la formación. También insta a la Oficina a que siga fortaleciendo la gobernanza del trabajo y el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante la libertad de asociación y libertad sindical, la potenciación de la negociación colectiva y la mejora de los mecanismos de diálogo social. Exhorta al Consejo de Administración a que apoye la movilización de recursos necesaria para poder implementar plenamente la Estrategia Nacional de Empleo y hacer extensiva la protección social a toda la población. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 449. Una representante del Gobierno de Indonesia** elogia los esfuerzos desplegados por la OIT para llevar a cabo el segundo Programa de Trabajo Decente para Palestina 2018-2022, movilizar recursos y crear las alianzas pertinentes. La OIT debería seguir prestando apoyo a la Autoridad Palestina para impulsar los principios de trabajo decente mediante el diálogo social tripartito. Apoya las medidas en curso destinadas a fortalecer la capacidad del Ministerio de Trabajo palestino para afrontar los retos en el ámbito del empleo y del mercado de trabajo y fomentar la coherencia política. Además de promover la mejora de la gobernanza laboral y el diálogo social, la OIT debería colaborar con las partes interesadas pertinentes para proteger los derechos de los trabajadores palestinos en Israel y en el territorio palestino ocupado. Además, debería hacer extensiva a los trabajadores palestinos la asistencia que presta en el marco de la cooperación para el desarrollo, de suerte que comprenda iniciativas específicas sobre el desarrollo de competencias, la empleabilidad y la protección social, dirigidas a quienes más lo necesitan. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 450. Una representante del Gobierno del Pakistán** dice que comparte las preocupaciones de la Oficina con respecto al agravamiento de la situación socioeconómica en los territorios árabes ocupados. Acoge con satisfacción los logros alcanzados y los esfuerzos invertidos en los ámbitos del empleo y la protección social. Respalda el llamamiento de la Oficina a la movilización de recursos para que la Autoridad Palestina y los interlocutores sociales puedan subsanar la situación de desempleo y llevar adelante la recuperación centrada en las personas, en particular, en el caso de las mujeres y los jóvenes. Expresa su solidaridad con el pueblo y los trabajadores de los territorios árabes ocupados, y reitera su apoyo a los llamamientos para que se ponga fin a la ocupación. La oradora apoya el proyecto de decisión.
- 451. Un representante del Gobierno de Bangladesh** valora los esfuerzos de la Oficina y de los interlocutores internacionales para ayudar al pueblo del territorio palestino ocupado durante la pandemia de COVID-19, y señala que la situación en Gaza es insostenible. Acoge favorablemente las medidas destinadas a aumentar el salario mínimo y la reanudación del

diálogo social sobre las reformas de la legislación laboral y la seguridad social. Para que la labor relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo sea fructífera, debe abordarse la causa profunda del sufrimiento de los palestinos, esto es, la ocupación extranjera. Insta a la Oficina y a la comunidad internacional a recabar apoyo para poder ofrecer una solución sostenible a la crisis palestina y aportar los recursos necesarios para posibilitar un cambio significativo en la vida de los palestinos. El orador reitera el firme apoyo de su Gobierno al pueblo palestino y a su lucha justa y legítima por la autodeterminación. Para concluir, expresa su apoyo al proyecto de decisión.

- 452. Un representante del Gobierno de Israel**, autorizado para hacer uso de la palabra de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1.8.3 del Reglamento del Consejo de Administración, declara que, aun cuando el tema común es el de «reconstruir para mejorar» después de la pandemia de COVID-19, en el informe de la Oficina se atribuye la responsabilidad de la situación de los trabajadores palestinos a Israel, y se absuelve a la Autoridad Palestina de toda responsabilidad, a la vez que se omiten asimismo elementos importantes, como la división entre palestinos, el control que ejerce Hamás sobre el mundo del trabajo, la discriminación contra las mujeres y la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. Una discusión que no presente con exactitud la realidad sobre el terreno no beneficiará a nadie.
- 453.** Su Gobierno sigue apoyando la asistencia técnica y los programas de desarrollo de la OIT, que incluyen el territorio palestino. Siempre ha colaborado con la OIT y ha facilitado sus actividades en el territorio, incluida su misión anual. Los trabajadores palestinos son importantes para la economía israelí y palestina, y está en el interés de su Gobierno que los trabajadores palestinos gocen de mejores oportunidades de empleo, condiciones de trabajo y medios de subsistencia. La discusión debería ser pragmática, práctica y constructiva. El orador insta a los Estados Miembros a que mantengan la credibilidad de la Organización y los niveles profesionales en el ejercicio de su mandato.
- 454. La Presidenta** recuerda que, si bien el Reglamento del Consejo de Administración no contempla el derecho al uso de la palabra por parte de los representantes de los movimientos de liberación, en su apartado 2.2.2 dispone que quien ejerza la presidencia tendrá la facultad de conceder el uso de la palabra ante el Consejo de Administración. La Mesa del Consejo de Administración ha examinado esta cuestión y, de conformidad con la práctica establecida, ha decidido autorizar al representante de la Autoridad Palestina a tomar la palabra, en el entendimiento de que su intervención se limitará estrictamente a la cuestión objeto de debate, que interesa directamente a la Autoridad Palestina.
- 455. Un representante de la Autoridad Palestina** manifiesta a la Oficina su agradecimiento por el apoyo prestado a los trabajadores palestinos, que afrontan unas condiciones sociales y económicas muy difíciles. El mercado de trabajo se ha fragilizado como consecuencia de las restricciones de movimiento de personas y mercancías impuestas por las autoridades israelíes, la apropiación de la propiedad privada y los recursos naturales, así como otras prácticas represivas y discriminatorias que han traído como consecuencia que los trabajadores palestinos hayan tenido que recurrir al mercado de trabajo israelí como medio de subsistencia. En ese mercado las condiciones de trabajo para los palestinos son difíciles, en particular, en lo que respecta a los contratos de trabajo, y también afrontan problemas como la discriminación salarial, el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y la obligación de pasar controles cuando se desplazan para trabajar. Por otra parte, Israel ha despojado a los trabajadores palestinos de sus derechos a la seguridad social y todavía no les ha pagado las contribuciones que les debe. La situación se ha visto agravada por la pandemia de COVID-19.

456. Con respecto a los esfuerzos desplegados por la Autoridad Palestina para fomentar el desarrollo económico y reducir el desempleo, el orador hace especial referencia a la adopción de la primera Estrategia Nacional de Empleo para 2021-2025. La Estrategia se ha elaborado en el marco de un proceso tripartito y en cooperación con la OIT. En ella se reafirma la importancia del diálogo social y se fomenta la estrecha cooperación con los donantes, además de proponer soluciones estructurales a largo plazo a los retos planteados y atender los problemas más urgentes.
457. El orador insta a la Oficina a que dé curso a sus iniciativas de movilización de recursos para obtener los fondos necesarios para poder aplicar plenamente la Estrategia Nacional de Empleo y atender otras necesidades apremiantes en el ámbito del trabajo, en particular, con respecto a las mujeres y los jóvenes. Insta también a que se siga prestando apoyo a los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Trabajo, en colaboración con la OIT y la Organización Árabe del Trabajo, para celebrar la reunión de donantes a principios de 2022. Espera con interés que en esa reunión se aborden algunas cuestiones prioritarias. El Anexo a la Memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados debería ser examinado en sesión plenaria por la Conferencia Internacional del Trabajo. Debería ayudarse a los trabajadores palestinos a recuperar las contribuciones que les deben los ocupantes, y señala que espera que Palestina pueda convertirse en Miembro de la OIT en el futuro.
458. **La representante del Director General** (Directora Regional para los Estados Árabes) señala, en respuesta a las preguntas planteadas, que la Oficina ha estado trabajando con la Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura Palestinas y las diferentes cámaras gubernamentales para evaluar las necesidades más apremiantes de las empresas que operan en el territorio palestino ocupado. Las conclusiones se utilizarán para elaborar un plan estratégico para la Federación y las cámaras gubernamentales y proporcionar capacitación al personal. Se ha estudiado el entorno empresarial en el contexto de un proyecto regional sobre productividad a fin de determinar los principales retos y proponer soluciones, y de elaborar un programa empresarial basado en datos empíricos para el territorio palestino ocupado. La Oficina está considerando la posibilidad de prestar apoyo a la elaboración de una guía de inversores para contribuir a fortalecer los vínculos entre los empresarios palestinos en Jerusalén y los empleadores de la Ribera Occidental. Se está finalizando la documentación de un proyecto que contará con una financiación de aproximadamente 1 millón de dólares de los Estados Unidos con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario a fin de prestar apoyo técnico y financiero a las pequeñas y medianas empresas de Gaza.
459. La Oficina tiene previsto apoyar la celebración de una reunión de donantes en 2022 con objeto de recabar fondos para la aplicación de la Estrategia Nacional de Empleo para 2021-2025. Apoyará también la ejecución de la Estrategia. Se están celebrando reuniones bilaterales con los donantes y actores en el ámbito del desarrollo interesados para determinar las esferas en que sea posible establecer alianzas. La oradora está de acuerdo en que debería establecerse un sistema de seguridad social efectivo y universal. En un comité tripartito, y con el apoyo técnico de la Oficina, se ha propuesto llevar a cabo una revisión de la legislación sobre la seguridad social. Se ha efectuado una valoración actuarial y un estudio de viabilidad sobre el seguro de desempleo, y está en curso el examen del alcance y la aplicación de la responsabilidad del empleador en virtud de la legislación laboral. El diálogo sobre la inscripción en la seguridad social se complementará con una campaña de sensibilización. En lo que respecta a la necesidad de suministrar asistencia adaptada, la oradora confirma que la Estrategia Nacional de Empleo tiene por objeto la creación de empleo entre los jóvenes y las mujeres en particular.
460. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** agradece a la Oficina la exposición del proceso de evaluación de necesidades. Su grupo acoge favorablemente la labor sobre la

transformación estructural y en materia de productividad, y la encaminada a elaborar una guía para inversores, e insta a que dichas actividades se lleven a término con rapidez y en anticipación a los retos que se plantean en el terreno, a fin de agilizar su ejecución. También valora positivamente el proyecto de apoyar a las pequeñas y medianas empresas. En los futuros informes debería proporcionarse información actualizada de todas esas actividades.

- 461. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que ha tomado nota de la voluntad de la OIT de prestar asistencia técnica para restablecer el sistema de seguridad social necesario para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos económicos y sociales. Su grupo acoge con satisfacción que se reconozca que es urgentemente necesario movilizar recursos para que las autoridades y los interlocutores sociales puedan aplicar la Estrategia Nacional de Empleo para 2021-2025. El Grupo de los Trabajadores exhorta a que se protejan los derechos de los trabajadores palestinos, así como de las mujeres, hombres y niños del territorio palestino ocupado, e insta al Gobierno de Israel a que asuma sus responsabilidades a ese respecto.

Decisión

- 462. El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el documento GB.343/POL/3.**

(GB.343/POL/3, párrafo 33)

► Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

1. Informe de la sexta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Ginebra, 13 a 17 de septiembre de 2021) (GB.343/LILS/1)

- 463. La Presidenta del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN)** dice que la sexta reunión del GTT del MEN se celebró en septiembre y que en ella se examinaron cinco instrumentos sobre seguridad social. En esa reunión se analizaron las medidas de seguimiento que habían de adoptarse respecto de otros cinco instrumentos relacionados con el mismo tema y que anteriormente habían sido considerados como superados, y se propusieron medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos. A la Presidenta le había impresionado el compromiso demostrado por los miembros del GTT del MEN, que compartían un marcado sentido de la responsabilidad. Las medidas de seguimiento recomendadas están interrelacionadas, son complementarias y se refuerzan mutuamente. El GTT del MEN también recomendó al Consejo de Administración que preparara un documento sobre las repercusiones del lenguaje generizado utilizado en los instrumentos relativos a la seguridad social, para su examen por el Consejo de Administración a la mayor brevedad posible.
- 464.** El GTT del MEN no había logrado llegar a un consenso sobre todos los instrumentos examinados, y por consiguiente algunos de ellos mantuvieron su estatus anterior. El Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) y la Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176) seguían clasificados en la categoría de instrumentos actualizados, y el Convenio (núm. 44) y la

Recomendación (núm. 44) sobre el desempleo, 1934, en la de instrumentos superados. Se agradecería recibir orientaciones del Consejo de Administración, también en lo relativo a la fecha de su séptima reunión. Se sugirió que en su séptima reunión el GTT del MEN examinara los instrumentos relativos a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y prosiguiera la discusión sobre la política normativa, incluyendo la posibilidad de simplificar el proceso de enmienda y de actualización periódica, y los medios para alentar la ratificación, en particular de las normas mediante las cuales se revisan normas anteriores.

- 465. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que el GTT del MEN ha puesto de manifiesto el papel central de la protección social en el mundo del trabajo presente y futuro, en particular a la luz de la pandemia de COVID-19. El Grupo de los Trabajadores destaca la importancia del seguimiento previsto con respecto a la Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17), habida cuenta de que el GTT del MEN ha reconocido que los trabajadores agrícolas suelen estar excluidos del ámbito de aplicación de los derechos de seguridad social en la ley o en la práctica.
- 466.** En la reunión, el Grupo de los Trabajadores estuvo dispuesto, junto con los representantes gubernamentales, a recomendar un paquete de medidas completo para los cuatro instrumentos sobre prestaciones de desempleo, en la medida en que consideraban que el Convenio núm. 168 y la Recomendación núm. 176 debían clasificarse en la categoría de instrumentos actualizados. Ahora bien, el Grupo de los Empleadores no se sumó al consenso. Su principal argumento fue que el Convenio núm. 168 no podía considerarse como actualizado debido a su bajo nivel de ratificación. La oradora reitera que la tasa de ratificación no es un criterio aceptable para determinar si una norma está actualizada, puede serlo. Según había constatado la Comisión de Expertos y según habían señalado varios Gobiernos durante la reunión, el Convenio núm. 168 sigue siendo relevante y proporciona importantes orientaciones para que los países puedan adoptar universalmente medidas de seguridad social, incluso si los Estados Miembros no lo han ratificado. En la reunión, la Oficina confirmó que el Convenio núm. 168 sirvió como punto de referencia para orientar a los Estados Miembros que habían solicitado asistencia para modernizar sus sistemas de seguridad social. Los Gobiernos, en quienes recae la responsabilidad de ratificar los convenios, apoyaron firmemente la clasificación del Convenio núm. 168 en la categoría de instrumentos actualizados. El Grupo de los Empleadores había propuesto un compromiso que consistía en mantener temporalmente esos instrumentos en la categoría de normas actualizadas, lo cual provocaría incertidumbre jurídica para los Estados Miembros, plantearía obstáculos adicionales a la ratificación e introduciría a una nueva clasificación de instrumentos que no se correspondería con la clasificación acordada por el GTT del MEN. La propuesta posterior del Grupo de los Empleadores de tomar en consideración únicamente algunos elementos del paquete de medidas propuesto por el Grupo de los Trabajadores y los Gobiernos, sin dejar claro cuál era el estatus del Convenio núm. 168 y la Recomendación núm. 176, hubiera creado confusión y hubiera sido contraproducente.
- 467.** La derogación y el retiro de convenios y recomendaciones superados solo debería efectuarse cuando los países hubieran dispuesto de suficiente tiempo para ratificar, con el apoyo de la Oficina, un instrumento más actualizado, de modo que no se produjeran lagunas en la protección jurídica. Los trabajadores perderían la protección prevista por el sistema de control de la OIT si se derogara un convenio sin que este fuera sustituido por un nuevo instrumento ratificado. Por ese motivo, el Grupo de los Trabajadores siempre había apoyado las recomendaciones de seguimiento del GTT del MEN, que deben considerarse como un conjunto de elementos interrelacionados, complementarios y que se refuerzan mutuamente. Establecer una fecha para la derogación del Convenio núm. 44 al tiempo que se pone en duda la pertinencia del Convenio núm. 168 y de la Recomendación núm. 176 —que se habían adoptado

precisamente para revisar el Convenio núm. 44— generaría incertidumbre jurídica y plantearía obstáculos a la ratificación, lo cual en última instancia conduciría a la existencia de lagunas en la protección de los trabajadores. Ello contradice el objetivo del GTT del MEN de asegurar que la OIT cuente con un corpus sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo.

- 468.** En la sexta reunión del GTT del MEN, la portavoz del Grupo de los Trabajadores indicó que necesitaría consultar con su grupo antes de concertar una fecha para la siguiente reunión. El desafortunado resultado de la sexta reunión es preocupante y tiene efectos perniciosos que van más allá de la discusión de esos instrumentos concretos. Aunque nunca son fáciles, los debates del GTT del MEN requieren el compromiso de buena fe de todos los grupos para lograr el consenso respecto de las acciones encaminadas a fortalecer las normas internacionales del trabajo. El Grupo de los Trabajadores seguirá midiendo el éxito de la labor del GTT del MEN en términos de su capacidad para proponer nuevas normas con respecto a las lagunas de protección identificadas, apoyar las normas actualizadas y su ratificación, y evitar la creación de lagunas en la protección como consecuencia de la derogación o el retiro de instrumentos superados. Cualquier otro intento del Grupo de los Empleadores de descalificar y poner en entredicho normas que están claramente actualizadas únicamente porque su tasa de ratificación es baja se considerará un ataque a los objetivos acordados por el GTT del MEN y podría motivar que el Grupo de los Trabajadores reconsidere su decisión de participar en él.
- 469. El portavoz del Grupo de los Empleadores** subraya que, para asegurar que la OIT cuente con un cuerpo normativo claro, sólido y actualizado, es necesario considerar cómo simplificar las normas y lograr que estas sean equilibradas, universalmente relevantes y ampliamente ratificadas y aplicadas, y que puedan ser sometidas a un control efectivo de un modo equilibrado. El consenso difiere de la unanimidad. La imposibilidad de confirmar la clasificación del Convenio núm. 168 y la Recomendación núm. 176 como actualizados no supone un revés a la labor del GTT del MEN, sino que evidencia la complejidad de los asuntos que se tratan y la seriedad de los esfuerzos por lograr decisiones consensuadas a fin de dar cumplimiento al mandato del GTT del MEN. Para llegar a un consenso se necesita una escucha activa y creatividad. En situaciones en las que no es posible el consenso, es importante que el informe presentado al Consejo de Administración refleje con exactitud las opiniones divergentes y las propuestas de decisión debatidas por el GTT del MEN, de modo que el Consejo de Administración pueda tomar sus propias decisiones. Sería útil que el GTT del MEN asumiera una mayor responsabilidad respecto de la redacción de sus recomendaciones, y que sus miembros elaboraran ellos mismos las conclusiones en lugar de trabajar sobre la base de un texto preparado por la Oficina.
- 470.** El orador señala la relación particular existente entre el GTT del MEN y el Consejo de Administración, y pone de relieve que no existe ningún mecanismo automático que garantice que el Consejo de Administración siempre aceptará las recomendaciones del GTT del MEN. La derogación o retiro de los instrumentos obsoletos debería producirse tan pronto como sea posible cuando se hayan clasificado como tales y quede claro que ya no son relevantes. Además, la derogación de un convenio obsoleto no supone necesariamente ni automáticamente una laguna en la protección jurídica en los países que han ratificado dicho convenio. El Grupo de los Empleadores considera que en las discusiones y documentos del GTT del MEN se confunden los términos «lagunas o vacío en la cobertura» y «lagunas o vacío en la protección», que tienen significados distintos, y que se refieren respectivamente al conjunto de normas internacionales del trabajo y a la legislación nacional. El Grupo de los Empleadores acepta el proyecto de decisión.
- 471. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, un representante del Gobierno de Filipinas expresa su satisfacción por que se hubiera podido celebrar la sexta reunión del GTT del MEN de

forma virtual. No obstante, confía en que se reanudarán cuanto antes las reuniones presenciales, teniendo en cuenta la importancia de los contactos personales en las negociaciones complejas. Lamenta que el GTT del MEN no haya sido capaz de acordar recomendaciones con respecto a algunos de los puntos del orden del día. El Grupo Gubernamental seguirá trabajando de manera proactiva con los interlocutores sociales para encontrar un terreno común y llegar a acuerdos que sean aceptables para todos los mandantes. Concede una gran importancia a la continuidad de la labor del GTT del MEN relativa al examen del corpus normativo de la OIT. El Consejo de Administración debería seguir comprometiéndose a dar el seguimiento apropiado a las recomendaciones del GTT del MEN, y en particular a los esfuerzos de la Oficina por prestar asistencia técnica oportuna, efectiva y adaptada a las necesidades de los Estados Miembros, especialmente aquellos que hayan manifestado su intención de ratificar las normas actualizadas. El Grupo Gubernamental apoya el proyecto de decisión.

- 472. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Camerún señala, en referencia a la lamentable falta de consenso en la reunión, que el diálogo social y el tripartismo son medios apropiados para superar las dificultades que pudieran plantearse, y que la relevancia de la labor de la OIT aumentaría si se llegara a una solución consensuada. La Oficina debería seguir proporcionando asistencia técnica efectiva a todos los Estados Miembros que deseen ratificar y aplicar los convenios de la OIT. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
- 473. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile alienta a todos los mandantes a que continúen contribuyendo a la labor que lleva a cabo el GTT del MEN. Recuerda que en los últimos años se ha nombrado a un portavoz gubernamental a fin de separar las tareas de la presidencia del papel de representar a los Gobiernos en aras de la neutralidad. Dado el potencial de los Gobiernos para asumir un papel proactivo en la creación de consenso dentro de una estructura tripartita, la inclusión temprana del portavoz gubernamental en el proceso de redacción de recomendaciones puede ser útil para alcanzar un consenso tripartito. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.
- 474. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte dice que, a pesar de que los avances logrados por el GTT del MEN tienen un impacto institucional de gran alcance y son importantes para la elaboración de normas del trabajo, aún queda mucho por hacer. Todavía faltan por revisar varios instrumentos y se requieren esfuerzos para asegurar la aplicación eficiente y efectiva de sus recomendaciones. La imposibilidad de llegar a un consenso acerca de los instrumentos sobre prestaciones de desempleo no debería ser un obstáculo para que el GTT del MEN siga trabajando para cumplir su mandato y finalizar las tareas pendientes, buscando siempre el consenso en el futuro. La baja tasa de ratificación de un instrumento no significa necesariamente que este no esté actualizado, y por consiguiente no debería utilizarse como criterio para determinar el estatus de los instrumentos. Aunque los debates del GTT del MEN fueron intensos y en ocasiones laboriosos, no puede negarse que dieron sus frutos. La labor del GTT del MEN es especialmente relevante en el contexto de la pandemia de COVID-19, en la medida en que las normas del trabajo son una base de probada eficacia para las respuestas de política centradas en una recuperación sostenible y equitativa. Es más necesario que nunca mantener actualizadas las normas. La oradora acoge con agrado la solicitud de elaboración de un documento de referencia sobre las repercusiones del lenguaje generizado utilizado en ciertos instrumentos relativos a la seguridad social para su examen en una reunión futura del Consejo de Administración. El PIEM apoya sin reservas el proyecto de decisión.
- 475. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de Arabia Saudita pide a la Oficina que aclare cuáles serán los siguientes pasos con respecto a la falta de

recomendaciones consensuadas sobre todos los instrumentos examinados en la sexta reunión del GTT del MEN, puesto que ello incidiría en el progreso de su programa de trabajo inicial. Observa que la inclusión temprana de un portavoz gubernamental en el proceso de redacción de las recomendaciones podría ser útil para alcanzar un consenso tripartito. Al ASPAG le preocupa que la escasa frecuencia con la que se reúne el GTT del MEN pueda tener consecuencias en su capacidad para examinar todos los instrumentos en el plazo previsto. Por lo tanto, es importante seguir financiando medidas de seguimiento de la labor del GTT del MEN dentro de los recursos existentes. La baja ratificación de algunas normas internacionales del trabajo no disminuye su importancia ni su capacidad para prestar apoyo a los mandantes. Se alienta a la Oficina a que elabore un plan más efectivo para promover la ratificación de normas, que incluya la prestación de asistencia técnica oportuna, efectiva y adaptada a los Estados Miembros. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.

- 476. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia dice que Albania, Serbia, Islandia, Noruega y Suiza suscriben su declaración. El amplio impacto institucional que tiene la labor del GTT del MEN ha creado oportunidades para el diálogo tripartito y la realización de estudios completos sobre el estatus y la promoción de los instrumentos; además, en la última reunión se avanzó en el examen de varios instrumentos. La oradora apoya el proyecto de decisión y acoge con satisfacción la solicitud de que la Oficina prepare un documento de información sobre las repercusiones del lenguaje generizado utilizado en ciertas disposiciones de las normas de la OIT sobre seguridad social para su examen por el Consejo de Administración, pero lamenta que no se haya logrado el consenso acerca de los instrumentos relativos a las prestaciones de desempleo, entre ellos el Convenio núm. 168, especialmente en el contexto actual.
- 477.** En la reunión más reciente del GTT del MEN, algunos de sus miembros sugirieron que se utilizara la tasa de ratificación de los convenios para determinar su estatus. Sin embargo, sería más apropiado evaluar la pertinencia del contenido del instrumento para el mundo del trabajo y después determinar y abordar las razones de su bajo nivel de ratificación con el fin de promoverla. Por consiguiente, alienta a la Oficina a emprender una investigación más rigurosa para detectar los posibles obstáculos a la ratificación e insta a asumir un compromiso constructivo y constante de buscar el consenso en circunstancias difíciles.
- 478. Una representante del Director General** (Directora, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo), en respuesta a una pregunta del ASPAG, dice que el GTT del MEN seguirá con su programa de trabajo inicial, según fue adoptado, lo que significa que la falta de consenso acerca de un instrumento no afectará al examen de los instrumentos que aún no han sido considerados. Tales instrumentos mantendrán la clasificación vigente, y las opiniones divergentes de los mandantes se harán constar en el informe de la reunión.
- 479. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece al Grupo Gubernamental por las observaciones efectuadas por este en relación con los criterios que deben utilizarse para determinar el estatus de los convenios. Subraya que la opinión del Grupo de los Empleadores de que las tasas de ratificación y la simplificación de las normas son criterios relevantes para la determinación del estatus de los convenios está en contradicción con el mandato del GTT del MEN y no forma parte del enfoque conjunto adoptado por este; lo mismo puede decirse de la sugerencia de que las opiniones divergentes se sometan al Consejo de Administración para su discusión. También disiente de la opinión del Grupo de los Empleadores de que la Oficina no debería orientar la labor del GTT del MEN, en la medida en que esta proporciona un apoyo completo e indispensable.

- 480.** Una vez ratificados, la importancia de los convenios trasciende ese momento. Por ese motivo, su derogación resulta complicada; un convenio ratificado por un Gobierno es vinculante para los sucesivos Gobiernos de ese país, hasta y a menos que uno de ellos lo denuncie. Si un convenio derogado no se sustituye por un nuevo instrumento ratificado se corre el riesgo de que un futuro Gobierno, que no está sujeto a ningún convenio ratificado, apruebe leyes que no mantengan las condiciones de trabajo anteriormente vigentes. El Convenio núm. 168 sustituye al Convenio núm. 44, y la ratificación de este último implica automáticamente la denuncia del primero. Por lo tanto, es difícil contemplar la derogación del Convenio núm. 44 sin prever también la promoción del Convenio núm. 168.
- 481.** El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a aceptar las fechas propuestas para la séptima reunión del GTT del MEN, en el entendido de que no se dedicará tiempo a considerar las tasas de ratificación como una medida de la relevancia de un instrumento de la OIT.
- 482. El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su satisfacción por haber llegado a un consenso respecto del proyecto de decisión. Reitera el aprecio del Grupo de los Empleadores por la labor del GTT del MEN y su compromiso de que la OIT cuente con normas modernas, simplificadas y claras, no solo en interés de los Estados Miembros de la OIT que puedan ratificarlas, sino también del mundo académico, de los miembros de la judicatura y los actores de la sociedad civil.
- 483.** Es importante que las normas más modernas de la OIT tengan una amplia cobertura, y que los Estados Miembros reciban apoyo para la aplicación, aunque sea parcial, de los instrumentos ratificados. No obstante, eso no significa que las normas más antiguas dejen de ser relevantes. Por ese motivo, el Grupo de los Empleadores ha propuesto en reiteradas ocasiones criterios objetivos que podrían sustentar las discusiones del GTT del MEN, si bien nunca se ha llegado a ninguna conclusión acerca de esas propuestas. Uno de esos criterios es la tasa de ratificación de los instrumentos; la discusión técnica del contenido de una norma es irrelevante si no se analiza cómo se pone en práctica su contenido en el terreno. Los instrumentos de la OIT no necesitan seguir en vigor hasta que los Estados Miembros que los hayan ratificado se hayan comprometido a ratificar un instrumento más reciente de última generación. Por consiguiente, invita al Grupo de los Trabajadores y al Grupo Gubernamental a que consideren una vez más criterios objetivos para facilitar los debates y la elaboración de conclusiones. Es natural que cada grupo tenga una posición distinta, pero también es importante escuchar a los demás y trabajar de manera creativa para formular recomendaciones consensuadas.
- 484.** Al orador le complació escuchar a los Gobiernos expresar su voluntad de participar más activamente en la labor del GTT del MEN. En otros órganos de la OIT, como la Comisión de Aplicación de Normas, se ha llegado a un acuerdo acerca del procedimiento de preparación de conclusiones. Insta a los mandantes a que consideren si es necesario que la Oficina prepare conclusiones para el examen del GTT del MEN.
- 485.** Inicialmente se pidió al GTT del MEN que detectara las lagunas en la cobertura; ello no tiene nada que ver con las lagunas en la protección, que corresponden al ámbito nacional. Dado que no hay pruebas de que una laguna en la protección sea la consecuencia inmediata de que se clasifique a un instrumento como superado, no existe ningún motivo que justifique que haya que esperar varios años para derogarlo, teniendo en cuenta la velocidad a la que avanza el mundo y la importancia de contar con un cuerpo de normas claro, sólido y actualizado. Si bien es importante ayudar a los Gobiernos a armonizar su legislación nacional con los avances normativos, no se puede obligar a los Estados Miembros a ratificar convenios. El portavoz del Grupo de los Empleadores pide a la Presidenta del GTT del MEN que proporcione más orientaciones para que sus miembros puedan llegar a un consenso en la siguiente reunión.

Decisión

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

- a) agradece al GTT del MEN que haya examinado los instrumentos en cuestión y lamenta que no le haya sido posible adoptar recomendaciones consensuadas sobre todos los instrumentos cuyo examen estaba previsto en el orden del día de su sexta reunión;**
- b) decide que los instrumentos relativos a la seguridad social que han sido examinados por el GTT del MEN deberían tener la clasificación recomendada por este;**
- c) exhorta a la Organización y a sus mandantes tripartitos a que adopten medidas concertadas a fin de dar seguimiento a todas las recomendaciones, que el GTT del MEN ha organizado en paquetes de medidas prácticas y con plazos definidos, teniendo en cuenta en particular los planes de acción que tienen por objeto alentar a los Estados parte en el Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24) y en el Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25) a ratificar los convenios actualizados conexos;**
- d) pide a la Oficina que, con carácter de prioridad institucional, tome las medidas necesarias para dar seguimiento a las recomendaciones adoptadas por el GTT del MEN en su sexta reunión y en reuniones anteriores;**
- e) toma nota de que determinadas medidas de seguimiento requeridas deberán discutirse lo antes posible en una futura reunión del Consejo de Administración, concretamente en relación con:**
 - i) las recomendaciones del GTT del MEN relativas a la derogación y el retiro de ciertos instrumentos, con respecto a la inscripción en el orden del día de la 118.^a reunión (2030) de la Conferencia Internacional del Trabajo de un punto relativo a la derogación de los Convenios núms. 24 y 25 y al retiro de la Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927 (núm. 29), y**
 - ii) la recomendación del GTT del MEN relativa a la acción de la Oficina con respecto a la aplicación de la seguridad social a los trabajadores agrícolas, que se debería llevar a cabo en el contexto del próximo plan de acción sobre protección social (seguridad social) a fin de dar efecto a las conclusiones relativas a la discusión recurrente adoptadas por la Conferencia en 2021;**
- f) pide a la Oficina que prepare un documento de información sobre las repercusiones del lenguaje generizado utilizado en ciertas disposiciones de las normas de la OIT sobre seguridad social, y en particular en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), con miras a la inscripción de un punto en el orden del día del Consejo de Administración para que este lo examine lo antes posible y tome una decisión acerca de las medidas de seguimiento oportunas;**
- g) decide convocar la séptima reunión del GTT del MEN del 12 al 16 de septiembre de 2022, en cuyo marco se examinaría un instrumento relativo a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como el seguimiento de seis instrumentos superados sobre ese tema contenidos en el conjunto de instrumentos 5 del programa de trabajo inicial, y se discutirían determinadas cuestiones de política normativa, y**

- h) decide que el costo de la reunión del GTT del MEN, estimado en 957 500 dólares de los Estados Unidos, se financie en primer lugar con los ahorros que puedan obtenerse en la parte I del presupuesto para 2022-2023 o, en su defecto, con cargo a la partida de gastos imprevistos (parte II). Si ello no fuera posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio.**

(GB.343/LILS/1, párrafo 6)

2. 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 2023 (GB.343/LILS/2)

- 487. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** indica que su grupo apoya la segunda opción, en el entendido de que en 2025 comenzará un nuevo ciclo de discusiones recurrentes que abordarán primero el objetivo estratégico del diálogo social, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.
- 488.** La realización de un Estudio General relativo al Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), y a la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158), sería sumamente importante para poner de relieve el papel que los sistemas nacionales de administración del trabajo deben desempeñar para asegurar una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que se base en los derechos y sea inclusiva, sostenible y resiliente. Asimismo, permitiría efectuar un balance de cuál ha sido la función de los interlocutores sociales en la respuesta a la pandemia y qué función deben asumir para reconstruir mejor. La necesidad que se señala en el Convenio núm. 150 de que los sistemas de administración del trabajo formulen, apliquen y supervisen las normas nacionales del trabajo es muy pertinente en un mundo del trabajo pospandémico; en ese sentido, el Estudio General permitiría realizar una evaluación oportuna del funcionamiento de tales sistemas. Por otra parte, dicho Estudio General contribuiría a poner de relieve los importantes desafíos a los que se enfrentan los Estados Miembros cuyos mercados de trabajo son menos formales o están menos desarrollados, y aportaría una visión general de cómo los órganos encargados de la administración del trabajo están examinando las políticas y las legislaciones nacionales en materia de empleo, lo cual es esencial para abordar la doble necesidad de acelerar la creación de trabajo decente y de preservar los derechos de los trabajadores para protegerlos de las vulnerabilidades causadas por la pandemia. Además, el Estudio General facilitaría la detección de los obstáculos a la ratificación y brindaría orientaciones para superarlos, teniendo presentes los avances registrados en el ámbito de la administración del trabajo en varios Estados Miembros desde 1997, año en que se efectuó el último Estudio General sobre el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. A ello hay que añadir que impulsaría la participación de trabajadores y empleadores en el diálogo social y la gestión de las políticas laborales nacionales.
- 489.** La oradora dice que su grupo apoya la segunda opción dado que la primera no ofrece valor añadido en cuanto a la detección de obstáculos a la ratificación porque el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), ha sido ratificado por numerosos países. Por otro lado, su grupo no está de acuerdo con la tercera opción, pues la cuestión de la agravación de las desigualdades, que es anterior a la pandemia, exige un examen más detenido de la recuperación mundial y de la función de la negociación colectiva como herramienta clave. Además, opina que, en comparación con las ventajas que presenta el Estudio General siguiendo la segunda opción, centrarse en la representación y la cooperación en el lugar de trabajo no es una alternativa adecuada.

- 490. El portavoz del Grupo de los Empleadores** afirma que todas las opciones son pertinentes y merecen ser examinadas en profundidad, si bien para su grupo la primera y la segunda son particularmente importantes en igual medida. Como es imperativo elegir una opción, se decanta, no sin dificultad, por la primera, pues propiciaría una mayor fortaleza y flexibilidad ante cualquier crisis futura. El diálogo social es la piedra angular de la Organización, tal como se reconoce explícitamente en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. El Convenio núm. 144 es un instrumento de gobernanza que ha sido ratificado por 156 Estados Miembros y la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) son también instrumentos actualizados. Pero, sobre todo, un Estudio General sobre el Convenio núm. 144, la Recomendación núm. 152, y la Recomendación núm. 205 mostraría la forma en que los Estados Miembros gestionan las consultas tripartitas sobre las normas de la OIT en el contexto de un mundo del trabajo en rápida evolución y cuáles son los desafíos a los que se enfrentan en este ámbito. Por otra parte, sería conveniente disponer de información sobre el Convenio núm. 144 de manera más regular, así como de un análisis de su aplicación en la legislación y en la práctica; asimismo, señala que la Recomendación núm. 152 impulsa las consultas tripartitas y la Recomendación núm. 205 subraya el papel fundamental de las consultas, fomentando la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la planificación, la puesta en marcha y el seguimiento de las medidas de recuperación y resiliencia.
- 491.** En resumen, su grupo considera que sería oportuno proceder a un examen exhaustivo de la consulta tripartita y mantener una discusión al respecto a fin de facilitar la comprensión colectiva de esta cuestión y llamar la atención en mayor grado sobre su importancia en el camino hacia la recuperación tras la crisis de la COVID. Si bien su grupo está dispuesto a apoyar el consenso en cuanto a la segunda opción en caso necesario, prefiere la primera opción. El orador manifiesta la esperanza en que el Grupo de los Trabajadores se muestre igualmente flexible si a nivel tripartito la preferencia general se orienta a la primera opción.
- 492. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de Nigeria reafirma la voluntad de su grupo de asegurar que los estudios generales proporcionen los vínculos esperados entre las discusiones recurrentes y los resultados relativos a las normas, sin aumentar las obligaciones de los Estados Miembros. Como se va a iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes, su grupo es partidario de seleccionar la primera opción. El Convenio núm. 144 promueve las consultas efectivas entre los gobiernos y los interlocutores sociales con respecto a la elaboración de normas, facilitando así los procesos de consulta y de diálogo social tripartitos, que probablemente tendrán una función crucial en la recuperación de la crisis de la COVID-19, sobre todo para las economías en desarrollo. Además, la primera opción permitirá comprender mejor las legislaciones y prácticas vigentes relacionadas con el Convenio y las dos Recomendaciones que abarca el Estudio General, y percibir claramente las deficiencias que se deben examinar sin demora.
- 493.** Asimismo, su grupo destaca las oportunidades y posibilidades que conlleva la primera opción, las cuales contribuirán de manera decisiva a reforzar la relación tripartita de la OIT e impulsarán la celebración de consultas constructivas sobre la concepción y la puesta en marcha de planes, políticas y pactos sociales a nivel nacional para una pronta recuperación de la crisis de la COVID-19. El formulario de memoria debería tener un diseño sencillo y contener preguntas y explicaciones de términos técnicos redactadas con claridad, a fin de facilitar la comunicación de respuestas adecuadas, ya sea por medios electrónicos o en papel. Su grupo respalda el proyecto de decisión, tomando debidamente en cuenta las opiniones y las orientaciones formuladas por los Estados Miembros que están a favor de la primera opción.

- 494. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile dice que para su grupo la segunda opción es la más adecuada, en vista de los desafíos que se plantean en la etapa de recuperación tras la pandemia en la región. Señala las ventajas de esta opción, según se exponen en el documento, en particular la relación entre el Convenio núm. 150, y la Recomendación núm. 158 con el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- 495. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América manifiesta el apoyo de su grupo a la segunda opción; señala su particular pertinencia en el contexto de la recuperación tras la pandemia y el hecho de que facilitará el examen de la función que los sistemas de administración del trabajo desempeñan en el desarrollo de respuestas inmediatas y a largo plazo a la pandemia, y en las consultas con los interlocutores sociales. La oradora alienta a la Oficina a que organice consultas informales sobre el proyecto de formulario de memoria antes de la reunión del Consejo de Administración que tendrá lugar en marzo de 2022.
- 496. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia dice que la República de Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros están a favor de que se haga un mejor uso del artículo 19 de la Constitución de la OIT. El proceso de selección de convenios y recomendaciones ayuda a armonizar el Estudio General con el seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Los esfuerzos desplegados para superar los obstáculos a la ratificación contribuyen en gran medida a mantener un corpus sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo, mientras que los vínculos entre las discusiones sobre el Estudio General con otras discusiones recurrentes y el mecanismo de examen de las normas, así como con las discusiones sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo ayudan a reforzar el sistema de control.
- 497.** En lo tocante a las opciones que se exponen en el documento, la oradora dice que es necesario prestar especial atención a las repercusiones de la pandemia de COVID-19. Si bien las tres opciones son oportunas y pertinentes y contribuirían a las discusiones sobre el diálogo social, su grupo se decanta por la segunda opción, debido al nivel relativamente bajo de ratificación de los dos instrumentos correspondientes, y al hecho de que estos fueron examinados por última vez en 1997. Un Estudio General al respecto puede promover el diálogo social al identificar los desafíos, facilitar el intercambio de experiencias y buenas prácticas, y promover estrategias, políticas y programas de recuperación tras la pandemia. No obstante, su grupo permanece dispuesto a sumarse a cualquier forma de consenso que surja.
- 498. El Presidente** invita al portavoz del Grupo de los Empleadores a formular nuevas observaciones, dado que parece haber un apoyo mayoritario a la segunda opción.
- 499. El portavoz del Grupo de los Empleadores** explica que la dificultad de su grupo para elegir entre la primera y segunda opciones indica que ambas son absolutamente pertinentes. No obstante, su grupo sigue prefiriendo la primera opción, pues permite una visión más amplia y más centrada en las personas de lo que sería posible con la segunda opción, perspectiva que es esencial en el contexto de la recuperación tras la pandemia. Además, la primera opción reforzaría la eficacia de los procesos de consulta y de diálogo social tripartitos y permitiría abordar cuestiones relacionadas con el marco normativo.
- 500. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Nigeria resalta la dificultad de su grupo para escoger entre las opciones propuestas. Si bien considera que la primera opción es la más racional en vista de la recuperación tras la pandemia, está dispuesto a ser flexible con el fin de que se alcance el consenso.

- 501. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** indica que su grupo respalda la segunda opción porque aportará una visión global del impacto de la pandemia en los sistemas nacionales y facilitará el examen de cómo construir mejor. Además, el menor nivel de ratificación de los instrumentos comprendidos en la segunda opción supone que esta ofrece el mayor valor añadido. Habida cuenta de la dificultad de algunos grupos para alcanzar una decisión y de las opiniones expresadas por otros miembros, la oradora cree que la mayoría está a favor de la segunda opción.
- 502. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile destaca que su grupo prefiere la segunda opción por ser esta la que mejor puede ayudar en la etapa de recuperación tras la pandemia, y debido a la necesidad de fortalecer las instituciones de la inspección del trabajo y de vincular los instrumentos correspondientes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- 503. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la dificultad de su grupo para decidir entre la primera opción y la segunda muestra la plena pertinencia de ambas. Por consiguiente, en aras del consenso, no se opondría a la segunda opción.
- 504. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Nigeria indica que su grupo no desea bloquear el consenso, por lo que está dispuesto a aceptar la segunda opción.

Decisión

- 505. El Consejo de Administración solicita a la Oficina que elabore, con miras a su examen en su 344.^a reunión (marzo de 2022), el formulario de memoria en virtud del artículo 19 sobre el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158) para el Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones deberá preparar en 2023 para que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia lo examine en 2024.**

(GB.343/LILS/2, párrafo 27, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

3. Procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.343/LILS/3)

- 506.** El Consejo de Administración examina dos versiones enmendadas del proyecto de decisión. La primera de ellas ha sido propuesta por el Grupo de los Empleadores y dice así:

El Consejo de Administración pide al Director General que:

- 1) aplique las siguientes modificaciones al procedimiento de nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones para que:
 - a) una vacante en la composición de la Comisión de Expertos se difunda ampliamente anunciando la convocatoria de manifestación de interés en el sitio web público mundial y regional de la OIT nueve meses antes del inicio de la reunión de la Comisión de Expertos en la que se sepa que habrá una vacante;
 - b) el procedimiento de selección lo lleve a cabo el Director General en estrecha consulta con los mandantes tripartitos durante todo el proceso;
 - c) ~~en el procedimiento de selección no se acepte ningún tipo de respaldo por parte de los mandantes de la OIT, o intervención o declaración pública sobre los candidatos o el procedimiento de selección~~ los mandantes de la OIT no interfieran en el buen

- desarrollo del proceso de selección apoyando a candidatos concretos o haciendo intervenciones o declaraciones públicas sobre ellos;
- d) ~~el Director General realice propuestas a la Mesa del Consejo de Administración~~ los mandantes tripartitos con el fin de aclarar y dar a conocer mejor reforzar los criterios para la selección de expertos, ~~preservando~~ incluidos los criterios esenciales de independencia, imparcialidad y conocimientos técnicos;
 - e) el Director General presente a la Mesa del Consejo de Administración un informe detallado ~~sobre el procedimiento de selección en el que se propongan hasta cinco~~ con los datos completos de los perfiles de los candidatos que el Director General haya preseleccionado en consultas estrechas mantenidas previamente con los mandantes tripartitos para cada vacante en la Comisión de Expertos;
 - f) la Mesa presente un informe al Consejo de Administración ~~proponiendo el nombramiento de un experto por cada vacante;~~
 - g) los expertos sean nombrados por un periodo de cinco años, renovable ~~de~~ una vez veces;
 - h) ~~el Director General~~ los mandantes tripartitos propongan al Consejo de Administración la renovación de los mandatos, salvo cuando un miembro no cumpla con sus obligaciones en tiempo y forma o no asista a las reuniones de la Comisión, o cuando un miembro no cumpla los criterios de selección, tales como los de independencia o imparcialidad;
 - i) el Consejo de Administración proceda ~~al nombramiento de tres expertos y a la renovación de los mandatos de cuatro expertos en 2022 sobre la base de los procedimientos actuales para garantizar el funcionamiento ininterrumpido de la Comisión de Expertos y aplique sin demora las nuevas normas y procedimientos para lograr una mayor transparencia y gobernanza tripartita en el nombramiento de nuevos expertos,~~ y
- 2) ~~prepare propuestas para su 344.ª reunión (marzo de 2022), sobre la base de sus orientaciones, a fin de aumentar el número de miembros y ampliar la duración de la reunión anual de la Comisión de Expertos con miras a garantizar que se proporcione a la Comisión tiempo suficiente para hacer frente a su carga de trabajo.~~

507. La segunda versión enmendada ha sido propuesta por una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe, y dice lo siguiente:

El Consejo de Administración ~~pide al Director General que decide:~~

- 1) pedir al Director General que aplique loas siguientes modificaciones ajustes al procedimiento de nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el entendido de que el procedimiento seguirá siendo conforme a la práctica establecida con respecto a todos los demás aspectos para que:
 - a) las tres vacantes actualmente abiertas en la composición de la Comisión de Expertos se difunden ampliamente anunciando la convocatoria de manifestación de interés en el sitio web público mundial y regional de la OIT lo antes posible;
 - b) las futuras una vacantes en la composición de la Comisión de Expertos se difundaen ampliamente anunciando la convocatoria de manifestación de interés en el sitio web público mundial y regional de la OIT nueve meses antes del inicio de la reunión de la Comisión de Expertos en la que se sepa que habrá una vacante;
 - ~~b) el procedimiento de selección lo lleve a cabo el Director General;~~
 - ~~c) en el procedimiento de selección no se acepte ningún tipo de respaldo por parte de los mandantes de la OIT, o intervención o declaración pública sobre los candidatos o el procedimiento de selección;~~
 - ~~c) el Director General realiza~~ ee propuestas a la Mesa del Consejo de Administración con el fin de aclarar y dar a conocer mejor los criterios para la selección de expertos,

- preservando los criterios esenciales de independencia, imparcialidad y conocimientos técnicos;
- ~~de)~~ el Director General presentea a la Mesa del Consejo de Administración un informe detallado sobre el procedimiento de selección en el que se propongan hasta cinco candidatos para cada vacante en la Comisión de Expertos;
 - ~~ef)~~ la Mesa presentea un informe al Consejo de Administración proponiendo el nombramiento de un experto por cada vacante;
 - ~~fg)~~ Los expertos soean nombrados por un periodo de cinco años, renovable dos veces;
 - ~~gh)~~ el Director General proponega al Consejo de Administración la renovación de los mandatos, salvo cuando un miembro no cumpla con sus obligaciones en tiempo y forma o no asista a las reuniones de la Comisión;
 - ~~ij)~~ el Consejo de Administración proceda al nombramiento de tres expertos y a la renovación de los mandatos de cuatro expertos en 2022 sobre la base de los procedimientos actuales para garantizar el funcionamiento ininterrumpido de la Comisión de Expertos, y
- 2) establecer un grupo de trabajo tripartito que mantenga discusiones y presente su primer informe al Consejo de Administración en noviembre de 2022 para que este siga tomando decisiones acerca de las siguientes cuestiones, sobre la base de un documento de referencia y de propuestas presentadas por el Director General y elaboradas mediante consulta tripartita:
- a) evaluación y seguimiento del procedimiento modificado aplicado a las vacantes actualmente abiertas;
 - b) propuestas para la formalización y publicación de los criterios de selección de expertos, preservando los criterios esenciales de independencia, imparcialidad y conocimientos técnicos;
 - c) propuestas para seguir mejorando los procedimientos de selección, nombramiento y renovación de los mandatos de los miembros de la CEACR, con el fin de que el proceso resulte más claro, abierto, transparente, democrático, inclusivo y regionalmente equilibrado, teniendo en cuenta la naturaleza tripartita de la Organización, y
 - d) prepare propuestas para su 344.^a reunión (marzo de 2022), sobre la base de sus orientaciones, a fin de aumentar el número de miembros y ampliar la duración de la reunión anual de la Comisión de Expertos con miras a garantizar que se proporcione a la Comisión tiempo suficiente para hacer frente a su carga de trabajo.

- 508. La portavoz del Grupo de los Empleadores** subraya el importante papel que corresponde a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el marco de los preparativos técnicos para la labor de control de la Conferencia Internacional del Trabajo, y lamenta que no se haya consultado a su grupo para la preparación del documento. Lamenta asimismo que el documento no recoja la propuesta formulada por su grupo en la 341.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2021) con respecto al establecimiento de un comité tripartito *ad hoc* que se encargaría de mejorar el procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- 509.** Con respecto a la sección A del documento, la oradora está de acuerdo con la propuesta de dar amplia difusión a las vacantes nueve meses antes de que finalice el mandato de los expertos. Aunque comparte la necesidad de aumentar la transparencia, señala que el proceso de selección no debería estar exclusivamente a cargo del Director General sino que los mandantes tripartitos deberían participar en él de principio a fin. De esa forma, también se contribuiría a mejorar la gobernanza y fortalecer el sistema de control de la OIT. Por lo que respecta a la sección B, conviene en la importancia de la diversidad geográfica y el equilibrio

de género y en que deberían tenerse en cuenta otras formas de diversidad. No obstante, la competencia sigue siendo el criterio más importante.

- 510.** En cuanto a la propuesta presentada en el párrafo 22 (sección C), señala que, para lograr un mayor equilibrio entre la necesaria continuidad de los expertos y la exigencia de reflejar los cambios que se producen en el mundo del trabajo, podría establecerse un mandato de una duración máxima de diez años, sobre la base de un mandato de cinco años renovable una única vez. Entre las razones que podrían aducirse para denegar la renovación del mandato de un experto debería figurar el incumplimiento sobrevenido de los criterios de selección. En referencia a la información proporcionada en la sección D, la oradora subraya que los expertos designados para formar parte de los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas son personas propuestas por los Gobiernos nacionales o representantes de los propios Gobiernos, lo cual no es compatible con la independencia y la naturaleza tripartita de la Comisión de Expertos.
- 511.** En relación con las posibles mejoras que figuran en el párrafo 39 (sección E), suscribe las propuestas que se detallan en los apartados *a)*, *b)* y *d)*, y sugiere que se proponga un mínimo de dos candidatos por cada vacante. No está de acuerdo con los apartados *c)* y *f)*, por las razones que ya ha indicado. Con relación al apartado *e)*, conviene en que la Mesa del Consejo de Administración debería someter un informe con recomendaciones al Consejo de Administración y que los expertos deberían ser nombrados a título personal, pero no habría que limitar el número de candidatos por vacante, que debería quedar a la discreción de la Mesa del Consejo de Administración.
- 512.** En el caso de las tres vacantes existentes, la oradora sugiere que se aplique un enfoque diferenciado. Los actuales miembros de la Comisión de Expertos deberían regirse por los procedimientos vigentes, mientras que los nuevos procedimientos convenidos durante la presente reunión del Consejo de Administración se aplicarían de inmediato a los nuevos nombramientos. La oradora está en desacuerdo con la propuesta de aumentar el número de expertos y ampliar la duración de la reunión anual de la Comisión, que considera insostenible. El tamaño de la Comisión no debería obedecer al creciente número de ratificaciones de las normas internacionales del trabajo, sino a la necesidad de garantizar una interacción eficaz entre los miembros y velar por la representación de las diferentes zonas geográficas y la diversidad. Habría que considerar la posibilidad de adoptar otras medidas a fin de estabilizar la carga de trabajo de la Comisión, en particular la refundición de las normas de la OIT o la aplicación de un enfoque centrado en las normas más pertinentes y actualizadas.
- 513.** En cuanto a la versión enmendada propuesta por una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe, la oradora apoya la propuesta contenida en el apartado 2) de establecer un grupo de trabajo tripartito que lleve a cabo una evaluación del procedimiento y, por consiguiente, podría aceptar también el apartado 2), *a)*-*c)*, pero está en desacuerdo con el apartado 2), *d)*, por las razones ya señaladas. Insiste en que toda mejora del procedimiento que se acuerde en la presente reunión del Consejo de Administración debería ponerse en práctica sin demora y aplicarse también a los tres puestos vacantes en la Comisión.
- 514.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera la necesidad de que la Comisión de Expertos sea un órgano independiente, objetivo e imparcial, y de que sus miembros sean nombrados a título personal. Manifiesta su apoyo a la propuesta de procedimiento que se describe en el párrafo 39, así como a los criterios de selección de candidatos y el procedimiento de selección que figuran en los párrafos 14 a 16. Debería seguir haciéndose hincapié en el fomento de la diversidad geográfica y de género entre los candidatos y en la búsqueda de un equilibrio entre la experiencia judicial y académica. Su grupo no contempla que los mandantes

tripartitos ejerzan función alguna en la organización de las entrevistas a los candidatos, a fin de evitar que se politice el procedimiento de selección. Las propuestas a ese respecto formuladas por el Grupo de los Empleadores conducirían a un proceso público de contratación ante el Consejo de Administración, lo cual probablemente generaría un descenso del número de candidaturas. Los tres puestos que actualmente están vacantes en la Comisión deberían cubrirse con carácter urgente siguiendo el procedimiento en vigor. En ese sentido, la oradora conviene en que sería necesario aplicar las medidas transitorias que figuran en el párrafo 40. Toma nota de la información proporcionada con respecto a la selección de expertos en los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas y subraya que se deben tener en cuenta las diferencias en la naturaleza y las funciones de las organizaciones.

515. En principio, el Grupo de los Trabajadores respalda la propuesta contenida en el párrafo 41 de ampliar la duración de las reuniones de la Comisión de Expertos, lo cual aumentaría su eficiencia, y podría apoyar preliminarmente la propuesta relativa al examen preparatorio a distancia de los expedientes y el grupo de trabajo previo. Su grupo también apoya la propuesta de incrementar el número de expertos y considera que el aumento de los costos asociados a los honorarios, los gastos de viaje y las dietas sería razonable teniendo en cuenta la labor esencial que realizan los expertos. La Oficina debería presentar propuestas específicas en ese sentido al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2022.
516. Su grupo apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 42 del documento de la Oficina sin enmiendas.
517. La oradora expresa la profunda preocupación de su grupo con respecto a la versión enmendada propuesta por el Grupo de los Empleadores, que pretende cambiar radicalmente el sistema actual concediendo un papel central a los mandantes tripartitos y limitando la participación en el proceso de selección del Director General y la Oficina. Si se permite que los mandantes tripartitos propongan la renovación de los mandatos y se amplían los criterios para denegar la renovación, el proceso quedaría sujeto a presiones políticas e ideológicas y se socavaría la independencia, la imparcialidad y la autoridad de los expertos. Además, no queda claro a quién correspondería la responsabilidad final y la rendición de cuentas del proceso si esta no recae en el Director General. Estos cambios darían lugar a un proceso caótico que, en última instancia, acarrearía un debilitamiento de la Comisión de Expertos. Por consiguiente, su grupo no aceptará ninguna de las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
518. Las enmiendas propuestas por una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe reflejan un enfoque más matizado y, con cambios menores, mantienen el proceso actual. La oradora entiende que, según esa propuesta, se aplicaría el procedimiento actual para cubrir las tres vacantes existentes. Su grupo indicará su postura respecto a las enmiendas propuestas al apartado 1) después de haber escuchado los puntos de vista de los demás representantes. No obstante, no puede aceptar las propuestas contenidas en el apartado 2) relativas al establecimiento de un grupo de trabajo tripartito. El procedimiento actual funciona adecuadamente y no requiere adaptaciones adicionales más allá de una mayor divulgación de las vacantes. Muchas de las enmiendas propuestas parecen dar respuesta a problemas en el funcionamiento de la Comisión de Expertos que nunca antes se habían planteado en la discusión del Consejo de Administración.
519. **Hablando en nombre de una significativa mayoría de países de América Latina y el Caribe**, un representante del Gobierno de Chile subraya la importante función que cumple la Comisión de Expertos. Participar en el sistema de control de la OIT significa mantenerlo actualizado salvaguardando al mismo tiempo su integridad y la independencia e imparcialidad de sus miembros. En lo que respecta a las propuestas de mejoras, su grupo conviene en que

mediante la organización oportuna de los procedimientos, una mayor divulgación de las vacantes y la publicación de convocatorias públicas de manifestación de interés se logrará un proceso más democrático y transparente, en consonancia con las mejores prácticas de la buena gobernanza. Para seguir modernizando el proceso de selección, será necesario efectuar un examen más detallado de los criterios de selección y de las formas de garantizar que el proceso responda a las necesidades de los mandantes, preservando al mismo tiempo la imparcialidad, las competencias técnicas, la independencia y el equilibrio regional.

- 520.** Las prácticas que en otras organizaciones hayan dado buenos resultados no son directamente aplicables en la OIT, debido a su singular carácter tripartito. No obstante, es cada vez más común que los mandantes participen en los nuevos procesos, y podría resultar útil examinar detenidamente los procedimientos que se aplican en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas, así como la participación de los Estados Miembros en los mismos.
- 521.** En consecuencia, su grupo propone que se establezca un grupo de trabajo tripartito encargado de elaborar propuestas a fin de seguir mejorando el proceso de selección y de examinar otras cuestiones pertinentes, incluida la ampliación de la duración de la reunión anual de la Comisión de Expertos y el aumento del número de expertos.
- 522.** Su grupo propone que se adopte un procedimiento provisional basado en las propuestas que se presentan en el documento de la Oficina para que los tres puestos vacantes puedan cubrirse antes de la siguiente reunión anual de la Comisión, que se celebrará en noviembre de 2022. Este procedimiento provisional será examinado por el grupo de trabajo tripartito propuesto más adelante.
- 523. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Gabón destaca que la selección de expertos debe ser un proceso transparente e inclusivo. Su grupo acoge con agrado las propuestas de dar mayor publicidad a las vacantes y de hacerlo con la suficiente antelación, y alienta a la Oficina a que refuerce la labor preliminar de divulgación para que las vacantes se cubran a tiempo. El proceso de selección debe basarse en criterios claros sobre aspectos como, por ejemplo, la experiencia y la representación geográfica, y debería estar dirigido por el Director General en consulta con los mandantes tripartitos a fin de fomentar la independencia y la imparcialidad de la Comisión de Expertos. La Oficina debería presentar propuestas específicas para mejorar esos criterios a fin de que el Consejo de Administración las examine en su 344.^a reunión. Su grupo está a favor de que el mandato de los expertos sea de cinco años, y sigue mostrándose flexible con respecto a la cuestión de su renovación. Está de acuerdo en que deberían tenerse en cuenta otras formas de diversidad, y en que la Oficina debería fomentar las candidaturas de personas con discapacidad. El grupo de África apoya el proyecto de decisión presentado por la Oficina.
- 524. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Australia dice que su grupo valora los esfuerzos de la Oficina para tener en cuenta los puntos de vista expuestos durante la discusión de ese punto en la 341.^a reunión. Su grupo apoya el proceso actual de nombramiento de expertos, mediante el cual se asegura que la selección de candidatos se basará en sus cualificaciones y experiencia. Se muestra no obstante abierto a algunos de los cambios propuestos en el proceso de nombramiento, como pueda ser la propuesta de divulgar más ampliamente las vacantes. La oradora señala la importancia de la diversidad y la inclusión, en particular en lo que respecta a cuestiones de género, etnia y discapacidad, y añade que es necesario que el proceso se lleve a cabo de manera eficiente y oportuna. Debido al carácter singular de la Comisión de Expertos, el proceso de nombramiento de sus miembros no puede compararse con el que se aplica en otros organismos del sistema de las Naciones Unidas. Es la Comisión la que ha fijado en quince años la duración máxima del mandato de sus expertos,

y la Oficina ya ha indicado que tratará de asegurar que exista diversidad geográfica entre sus miembros.

- 525.** El PIEM apoya la propuesta de publicar una convocatoria de manifestación de interés en las vacantes, y está de acuerdo en que es importante potenciar la capacidad de la Comisión de Expertos para que pueda hacer frente a la creciente carga de trabajo mediante la mejora de la eficiencia, en particular, facilitando la labor preparatoria a distancia y ampliando la duración de su reunión anual. La posibilidad de aumentar el número de miembros deberá considerarse solamente en caso de que dichas medidas no resulten satisfactorias. Su grupo apoya un mandato de cinco años, renovable dos veces, pero es contrario a la politización del proceso de nombramiento, en el que los mandantes no deben intervenir. La imparcialidad, las competencias técnicas y la independencia de la Comisión de Expertos son fundamentales. Su grupo apoya el proyecto de decisión presentado por la Oficina, pero propone que, en el apartado 2), se supriman las palabras «a fin de aumentar el número de miembros [...] de la Comisión de Expertos».
- 526. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno del Pakistán señala que para que los Estados Miembros sigan confiando en la labor de la Comisión de Expertos es fundamental preservar la independencia, objetividad, neutralidad, competencia y transparencia de su proceso de selección. Estos principios, junto con el objetivo de fomentar su eficiencia y eficacia, deberían orientar las deliberaciones del Consejo de Administración. La oradora indica que deben mantenerse la representación geográfica equitativa y la igualdad de género, y que su grupo apoya una mayor difusión de las vacantes.
- 527. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan plenamente la iniciativa de divulgar las vacantes más ampliamente, lo que mejorará la puntualidad y la transparencia del proceso de selección. La ampliación del mandato de los expertos permitirá aprovechar durante un periodo más largo los conocimientos técnicos que estos poseen y dará a los expertos recién nombrados la posibilidad de adaptarse a su nueva función, comprender a fondo y en detalle las cuestiones examinadas y aportar una contribución más sustantiva a la labor de la Comisión. No puede hacerse una comparación entre el proceso de selección en vigor en la OIT y los procesos que se aplican en otros organismos de las Naciones Unidas sin tener en cuenta la singular estructura tripartita de la OIT y su mandato constitucional en relación con las normas internacionales del trabajo. La objetividad, imparcialidad e independencia de la Comisión de Expertos son fundamentales para garantizar que la labor de la Comisión goce de la máxima autoridad y credibilidad en el marco del sistema de control de la OIT. Debería seguir nombrándose a sus miembros a título personal como personas independientes e imparciales, con destacadas trayectorias como juristas y una experiencia directa en los sistemas jurídicos, económicos y sociales pertinentes.
- 528.** La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el actual proceso de selección y los esfuerzos invertidos por la Oficina para aumentar su transparencia. Sin embargo, rechazan toda tentativa de socavar el proceso de selección que afecte a la imparcialidad y la independencia de los expertos, porque iría en detrimento de la credibilidad del sistema de control en su totalidad. El proceso de selección debe garantizar la imparcialidad y la independencia de los miembros. El actual proceso de selección y los cambios propuestos por la Oficina son garantías suficientes a ese respecto. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el apartado 1) del proyecto de decisión original y no respaldan ninguna de las versiones enmendadas propuestas. No obstante, no pueden apoyar el apartado 2) por los motivos

expuestos por el PIEM, y piden que se facilite información sobre el modo en que se gestionará el aumento del número de expertos propuesto.

- 529. Una representante del Gobierno de China** dice que en el proceso de nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos deberían respetarse los principios de representación geográfica equitativa, imparcialidad, transparencia y tripartismo, y que entre los criterios de selección de expertos deberían figurar la objetividad, la imparcialidad, el profesionalismo y la competencia. La ampliación del número de miembros y la reducción de la duración máxima de mandatos facilitarían el respeto de esos principios. Su Gobierno apoya la enmienda propuesta por una mayoría significativa de países de América Latina y el Caribe en lo que respecta a la constitución de un grupo de trabajo tripartito.
- 530. Un representante del Gobierno de la India** expresa su satisfacción por el hecho de que la Oficina haya incorporado la propuesta formulada por la India en la 341.^a reunión del Consejo de Administración de divulgar más ampliamente las vacantes de la Comisión de Expertos. Además, las vacantes deberían divulgarse en todos los Estados Miembros a fin de atraer a los mejores talentos en la materia. Las convocatorias de manifestación de interés con respecto a las tres vacantes actuales deberían publicarse lo antes posible en el sitio web público mundial y regional de la OIT. Los miembros de la Comisión deberían pertenecer a ámbitos profesionales diversos y contar con las cualificaciones, la independencia, la imparcialidad y la integridad requeridas. Ha de procurarse que los miembros se seleccionen siguiendo un proceso justo, competitivo y transparente.
- 531. La portavoz del Grupo de los Empleadores** aclara que no ha sugerido que el Director General o la Oficina deban dejar de participar en el procedimiento de nombramiento; lo que propone es que el Director General cumpla la importante función de consultar a los mandantes tripartitos. El Grupo de los Empleadores no desea debilitar el sistema, sino fortalecerlo mediante el establecimiento de un procedimiento que garantice la aceptación de los expertos y su imparcialidad. Propone que se consulte a los mandantes, no con objeto de politizar el proceso de selección, sino porque considera que podría proporcionar información adicional relevante sobre los candidatos.
- 532.** El Grupo de los Empleadores estima que la versión enmendada del proyecto de decisión propuesta por la mayoría de Estados de América Latina y el Caribe brinda una buena base para futuros debates. Otros oradores han señalado que es necesario celebrar un debate más exhaustivo a fin de llegar a un consenso sobre la forma de mejorar el proceso de selección para que sea más transparente e imparcial, y de aumentar el grado de aceptación del resultado por parte de los mandantes.
- 533. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) explica que el objeto del apartado 2) del proyecto de decisión es sondear la opinión del Consejo de Administración sobre la mejor forma de gestionar el aumento de la carga de trabajo que afronta la Comisión de Expertos. La propuesta tiene dos partes. La primera consiste en prorrogar formalmente dos semanas la duración de la reunión de la Comisión de Expertos para ocuparse de la labor preparatoria a distancia efectuada por los miembros de la Comisión antes de reunirse en Ginebra. De esa forma se aprovecharía plenamente la inversión realizada en la informatización de la gestión de los casos y en la facilitación del trabajo a distancia de los miembros de la Comisión. La segunda parte de la propuesta consiste en aumentar el número de miembros de la Comisión de Expertos, que es una medida que ya se ha aplicado en la Organización. Si se apoya la propuesta, habría que definir algunas formalidades precisas, como el número de expertos, las garantías de equilibrio geográfico y la posible rotación de puestos.

- 534. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción que haya acuerdo general en la importancia de que la Comisión de Expertos goce de la máxima independencia, imparcialidad y competencias técnicas. No le parece que la mayoría de los miembros del Consejo de Administración quiera seguir examinando la forma de conseguir ese objetivo, y señala que algunos Gobiernos son partidarios de que se mantenga el procedimiento actual con los cambios propuestos por la Oficina.
- 535.** La oradora acoge favorablemente que el Grupo de los Empleadores preconice que el Director General cumpla una importante función en el proceso de selección, pero no considera que esa idea se haya reflejado en la versión enmendada del proyecto de decisión propuesta por el Grupo, que no ha obtenido el respaldo de otros miembros del Consejo de Administración. Por otra parte, solo un miembro gubernamental ha apoyado un aspecto de la propuesta formulada por una mayoría de Estados de América Latina y el Caribe. En cambio, el proyecto de decisión original ha recibido un claro apoyo.
- 536.** En lo que respecta al apartado 2) del proyecto de decisión, el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a ser flexible. La oradora propone que, en primer lugar, se amplíe la duración de la reunión anual de la Comisión de Expertos con carácter experimental. Toma nota del firme apoyo dado a la divulgación amplia e inmediata de las tres vacantes actuales, y pregunta a la Oficina si para ello será necesario modificar el proyecto de decisión.
- 537. La representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) responde que la Oficina se encargará de divulgar ampliamente las vacantes actuales sin modificar el proyecto de decisión. Sin embargo, no será posible publicarlas nueve meses antes del inicio de la próxima reunión de la Comisión de Expertos.
- 538. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia aclara, en respuesta a la portavoz del Grupo de los Trabajadores, que ha manifestado su apoyo al apartado 1), pero no ha respaldado el apartado 2).
- 539. Hablando en nombre de una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe**, un representante del Gobierno de Chile solicita que se aplase la discusión a fin de disponer de más tiempo para examinar las diferentes contribuciones, que podrían enriquecer el proyecto de decisión.
- 540. La portavoz del Grupo de los Empleadores** apoya firmemente la solicitud de aplazamiento para disponer de más tiempo.
- (El Consejo de Administración reanuda el examen del punto en una sesión ulterior).*
- 541. La Presidenta** anuncia que, tras mantener extensas consultas, y a la luz de las propuestas presentadas por varios grupos y países, la Oficina ha distribuido una versión revisada del proyecto de decisión para que el Consejo de Administración la examine. Señala a la atención de los presentes la cláusula que figura entre corchetes en el apartado 3):
- le informe en su 347.^a reunión (marzo de 2023) acerca de la puesta en práctica de los ajustes introducidos en el procedimiento vigente y de otras posibles mejoras, si se estima necesario, tras la celebración de consultas tripartitas [que deberá convocar la Presidenta del Consejo de Administración].
- 542. La Portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece al Grupo de los Empleadores su voluntad de colaborar con el Grupo de los Trabajadores para superar las diferencias y alcanzar el consenso, y subraya la capacidad del diálogo social para contribuir a conciliar las diferencias cuando hay opiniones divergentes. La versión revisada del proyecto de decisión dista mucho de ser la ideal, pero refleja cierto grado de acuerdo.

543. Su grupo apoya plenamente el actual proceso de nombramiento de expertos y solo quiere que se introduzcan pequeños cambios, pero, habida cuenta de las diferentes opiniones de otros miembros del Consejo de Administración, está dispuesto a apoyar la versión revisada del proyecto de decisión, sin el texto que figura entre corchetes en el apartado 3). Ya existen procedimientos apropiados para la celebración de consultas tripartitas con anterioridad a la presentación de un informe de la Oficina al Consejo de Administración, y su grupo no cree que sea necesario modificar esos procedimientos.
544. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** agradece al Grupo de los Trabajadores y al Grupo Gubernamental su espíritu de compromiso, y acoge favorablemente la versión revisada del proyecto de decisión, que contiene ajustes que servirán para actualizar el proceso de nombramiento de la Comisión de Expertos y para que guarde mayor conformidad con el principio de tripartismo y sea más transparente. La oradora apoya las nuevas disposiciones previstas con respecto a la divulgación de las vacantes y la selección de nuevos miembros de la Comisión. Dichas disposiciones aportan importantes mejoras que garantizarán la transparencia y la buena gobernanza, que en cierta medida eran insuficientes en el procedimiento actual.
545. La oradora comunica que su grupo está dispuesto a seguir discutiendo la presente cuestión en el marco de consultas tripartitas exhaustivas y provechosas. Su grupo apoya la versión revisada del proyecto de decisión y está de acuerdo en que el texto entre corchetes debería suprimirse.
546. **Hablando en nombre de una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe**, un representante del Gobierno de Chile agradece a todos los mandantes tripartitos los esfuerzos desplegados para redactar un texto que englobe una amplia diversidad de opiniones y proporcione un punto de partida para llegar al consenso. La versión revisada del proyecto de decisión incorpora importantes elementos de las propuestas que ha presentado su grupo.
547. Tras reiterar la importancia que su grupo atribuye al sistema de control de la OIT, el orador reconoce el papel fundamental que cumple la Comisión de Expertos en cuanto que órgano independiente constituido por expertos imparciales y competentes. En consecuencia, podrían hacerse nuevas mejoras en el proceso de selección en relación con la transparencia, la rendición de cuentas, la buena gobernanza y la participación de los mandantes. Por ejemplo, su grupo acoge con satisfacción el apoyo general que se ha dado a la propuesta de divulgar más ampliamente las vacantes mediante una convocatoria pública de manifestación de interés, pero también considera fundamental que se garantice un seguimiento adecuado que comprenda una evaluación atenta del procedimiento enmendado. Un grupo de trabajo tripartito sería el marco institucional más adecuado para examinar la introducción de posibles nuevos cambios. Sin embargo, su grupo está dispuesto a aceptar que sea el Consejo de Administración el que se encargue de revisar, en su reunión de marzo de 2023, el procedimiento modificado y las nuevas mejoras que se introduzcan. De conformidad con el proyecto de decisión revisado, todas las consideraciones al respecto han de basarse en consultas tripartitas, que deberán ser exhaustivas, transparentes e incluyentes, y abiertas a la participación de todos los mandantes tripartitos, cuyas opiniones deben recogerse debidamente en los documentos preparatorios que se presenten al Consejo de Administración. Además, la Oficina debe mantener informado a la Presidenta del Consejo de Administración de todo avance que se produzca en dichas consultas tripartitas.
548. En el entendimiento de que las opiniones expresadas en la presente reunión del Consejo de Administración serán orientativas, su grupo está dispuesto a apoyar el proyecto de decisión revisado sin el texto entre corchetes.

- 549. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá afirma que el actual proceso de selección es adecuado y ha respondido a las necesidades de la OIT durante muchos años. Desde hace largo tiempo, su grupo es partidario de que los mandantes de la OIT no participen de ninguna forma en el proceso de nombramiento de expertos de la Comisión de Expertos, que corre a cargo del Director General. Sin embargo, habida cuenta de que otros miembros del Consejo de Administración han pedido que se introduzcan algunos ajustes, el PIEM está de acuerdo con el proyecto de decisión revisado, siempre que se suprima el texto entre corchetes.
- 550. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia señala que Macedonia del Norte, Albania y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros refrendan la declaración del PIEM. Agradece a la Oficina que haya presentado nuevas aclaraciones y que haya mantenido consultas sobre el procedimiento de nombramiento de expertos, y agradece también las contribuciones de los interlocutores sociales y los Gobiernos en aras de lograr un acuerdo.
- 551.** La oradora celebra los ajustes introducidos en los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos, en particular, la ampliación de la duración de su reunión anual, lo que facilitará una gestión eficaz de la creciente carga de trabajo que afronta la Comisión. Subraya que para garantizar el funcionamiento ininterrumpido de la Comisión, es muy importante que el nombramiento de tres nuevos expertos y la renovación de los mandatos de cuatro expertos en 2022 se realicen oportunamente y de acuerdo con los principios establecidos en el proyecto de decisión revisado.
- 552.** La Unión Europea y sus Estados miembros reiteran su compromiso con los principios de independencia, objetividad e imparcialidad, que sustentan la labor de la Comisión de Expertos, y seguirán apoyando a la Comisión y al sistema de control de la OIT en su conjunto. Señalan que, tras la introducción de los ajustes, el proceso de selección seguirá guardando conformidad con dichos principios, y consideran que la Oficina debería seguir cumpliendo una función principal para garantizar que los expertos de la Comisión no sean nombrados por ningún grupo en particular. Consideran que en la versión revisada del proyecto de decisión se tienen debidamente en cuenta las preocupaciones manifestadas por todos los mandantes, pero no ven la necesidad de mantener el texto entre corchetes. Por tanto, la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión revisado una vez suprimido el texto entre corchetes.
- 553. Hablando en nombre de una serie de países, la mayoría de ellos pertenecientes al ASPAG**, una representante del Gobierno del Pakistán recuerda que es necesario preservar la independencia, la objetividad, la neutralidad, la competencia y la transparencia del sistema de control, manteniendo al mismo tiempo una representación geográfica equitativa y la igualdad de género. Permitir que los interlocutores sociales lleguen a un consenso excluyendo a los Gobiernos puede tener ventajas prácticas, pero tal medida es contraria al principio del tripartismo. Los Gobiernos deben contribuir a la búsqueda de consensos tripartitos y participar activamente en los procesos que les imponen obligaciones. Esa cuestión es especialmente relevante para el debate en curso, dado que son los Gobiernos los que han de responder ante la Comisión de Expertos.
- 554.** La función de control debería corresponder al Consejo de Administración a fin de asegurar el fortalecimiento de las instituciones y no de cargos individuales. Por tanto, la revisión del procedimiento de nombramiento de los miembros de la Comisión de Expertos debería dirigirla la Presidenta del Consejo de Administración, y no la Oficina. La oradora propone que la

Presidenta ponga en marcha ese proceso y lo supervise. No obstante, su grupo no bloqueará el consenso sobre el proyecto de decisión.

- 555. La Vicepresidenta trabajadora** señala que el Grupo de los Trabajadores siempre discutirá las cuestiones planteadas al Consejo de Administración con el Grupo Gubernamental.

Decisión

- 556. Con miras a asegurar la transparencia, el equilibrio geográfico, la inclusividad y la eficacia del procedimiento de nombramiento de los miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, al tiempo que se preserva su independencia, imparcialidad y conocimientos técnicos, el Consejo de Administración pide al Director General que:**

- 1) **aplique los siguientes ajustes al procedimiento de nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el entendido de que todos los demás aspectos del procedimiento deberían llevarse a cabo conforme a la práctica establecida:**
 - a) **las tres vacantes actualmente abiertas en la composición de la Comisión de Expertos se difunden ampliamente anunciando la convocatoria de manifestación de interés en el sitio web público mundial y regional de la OIT lo antes posible;**
 - b) **las futuras vacantes en la composición de la Comisión de Expertos se difunden ampliamente anunciando la convocatoria de manifestación de interés en el sitio web público mundial y regional de la OIT nueve meses antes del inicio de la reunión de la Comisión de Expertos en la que se sepa que habrá una vacante;**
 - c) **en el procedimiento de selección no se acepta ningún tipo de intervención o declaración pública por parte de los mandantes de la OIT sobre los candidatos o el procedimiento de selección;**
 - d) **el Director General realiza propuestas a la Mesa del Consejo de Administración con el fin de aclarar y dar a conocer mejor los criterios para la selección de expertos respetando los criterios esenciales de independencia, imparcialidad y conocimientos técnicos;**
 - e) **el Director General mantiene informada a la Mesa del Consejo de Administración y le presenta un informe detallado sobre el procedimiento de selección para su consideración en una sesión especial;**
 - f) **el Director General mantiene informada a la Mesa del Consejo de Administración sobre la próxima renovación de los mandatos y propone al Consejo de Administración la renovación de los mandatos, salvo cuando un miembro no cumpla con sus obligaciones en tiempo y forma o no asista a las reuniones de la Comisión;**
- 2) **prepare propuestas para su 344.ª reunión (marzo de 2022), sobre la base de sus orientaciones, a fin de ampliar la duración de la reunión anual de la Comisión de Expertos con miras a garantizar que se proporcione a la Comisión tiempo suficiente para hacer frente a su carga de trabajo, y**
- 3) **le informe en su 347.ª reunión (marzo de 2023) acerca de la puesta en práctica de los ajustes introducidos en el procedimiento vigente y de otras posibles mejoras, si se estima necesario, tras la celebración de las consultas tripartitas.**

(GB.343/LILS/3, párrafo 42, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

4. Informe de la cuarta reunión (parte I) del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (19-23 de abril de 2021), presentado por la Presidenta del Comité (GB.343/LILS/4)

- 557.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 19 de octubre de 2021.
- 558.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

- 559.** El Consejo de Administración toma nota del informe de la Presidenta del Comité Tripartito Especial establecido de conformidad con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), relativo a la cuarta reunión (parte I, 19-23 de abril de 2021), acoge con satisfacción la labor del Comité en relación con el examen de 39 instrumentos internacionales sobre trabajo marítimo, y decide:
- a)** designar al Sr. Martin Marini (Singapur) como Presidente del Comité por un periodo de tres años (2021-2024);
 - b)** clasificar los Convenios núms. 55, 56, 68, 69, 70, 75, 92, 108, 133, 134, 147, 163, 164, 165, 178, y el Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, así como las Recomendaciones núms. 9, 10, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185 como normas «superadas», y pedir a la Oficina que adopte las medidas de seguimiento necesarias;
 - c)** pedir a la Oficina que lleve a cabo una iniciativa para promover, con carácter prioritario, la ratificación del MLC, 2006 entre los Estados Miembros que siguen vinculados por convenios superados, a saber: Angola, Azerbaiyán, Camerún, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Chequia, Dominica, Egipto, Estados Unidos de América, Georgia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Guatemala, Guyana, Iraq, Israel, Kirguistán, Mauritania, México, Macedonia del Norte, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Perú, República de Moldova, Sierra Leona, Somalia, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Turquía, Ucrania, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de);
 - d)** pedir a la Oficina que lleve a cabo una iniciativa para promover, con carácter prioritario, la ratificación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) entre los Estados Miembros que siguen vinculados por los Convenios núms. 55, 56, 134, 164 y 178, a saber: Azerbaiyán, Costa Rica, Chequia, Dominica, Estados Unidos de América, Iraq, Egipto, Guinea, Israel, Kirguistán, Macedonia del Norte, México, Perú, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Turquía y Uruguay;
 - e)** alentar a los Estados que ya hayan ratificado el MLC, 2006, o el Convenio núm. 188, o ambos, pero que siguen vinculados por convenios superados relacionados con territorios no metropolitanos, a saber, China, Francia, los Países Bajos y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, a extender la aplicación del MLC, 2006 o del Convenio núm. 188 o ambos, según el caso, a esos territorios;

- f) convocar una reunión tripartita de expertos de cuatro días en 2024 destinada a compartir los conocimientos sobre la aplicación del Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71), para la cual se asignarían fondos de manera prioritaria, sobre la base de la composición 8-8-8, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025;**
- g) alentar a los Estados Miembros que siguen vinculados por el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108) a que ratifiquen el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185), y a tal efecto, convoque una reunión tripartita de expertos de cuatro días en 2023 para examinar los desafíos que se siguen planteando para la aplicación y la ratificación de este convenio, y decida que el costo de esta reunión, prevista con una composición de 8-8-8, se financie, en primer lugar, con cargo a los ahorros que puedan obtenerse de la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la Parte II, en el entendido de que, si posteriormente esto no resultara posible, el Director General podrá proponer otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio 2022-2023;**
- h) alentar a un Estado Miembro (Francia) que ya ha ratificado el Convenio núm. 185, pero que sigue vinculado por el Convenio núm. 108 en lo que respecta a los territorios no metropolitanos, a extender la aplicación del Convenio núm. 185 a estos territorios;**
- i) tomar nota de las recomendaciones del Comité sobre el retiro de los Convenios núms. 70, 75, 165, 178, y del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, y sobre el retiro de las Recomendaciones núms. 9, 10, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185, normas con respecto a las cuales considerará la posibilidad de inscribir un punto en el orden del día de la 111.ª reunión (2023) de la Conferencia Internacional del Trabajo (véase GB.343/INS/2);**
- j) tomar nota de las recomendaciones del Comité sobre la derogación del Convenio núm. 163, con respecto al cual considerará la posibilidad de inscribir un punto en el orden del día de la 111.ª reunión (2023) de la Conferencia Internacional del Trabajo (véase GB.343/INS/2);**
- k) tomar nota de las recomendaciones del Comité sobre la derogación de los Convenios núms. 22, 23, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 133, 134, 146, 164 y 166, con respecto a los cuales considerará la posibilidad de inscribir un punto en el orden del día de la 118.ª reunión (2030) de la Conferencia Internacional del Trabajo (véase GB.343/INS/2);**
- l) aprobar el establecimiento de un grupo de trabajo tripartito OIT-OMI para determinar y abordar cuestiones relativas a la gente de mar y los factores humanos, de conformidad con la resolución contenida en el anexo I, compuesta por ocho Gobiernos que ha de designar la OMI, ocho representantes de los armadores y ocho representantes de la gente de mar, y decidir que los costos pertinentes de las reuniones anuales de tres días de 2022 y 2023 se financien, en primer lugar, con cargo a los ahorros que puedan obtenerse de la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la Parte II, en el entendido de que, si posteriormente esto no resultara posible, el Director General podrá proponer otros métodos de financiación en una etapa ulterior del 2022-2023; la financiación de la reunión de 2024 tendría prioridad en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, y**

- m) pedir que el resultado de los trabajos del grupo de trabajo tripartito OIT-OMI se comuniquen en un informe al Consejo de Administración y al órgano competente de la OMI.**

(GB.343/LILS/4, párrafo 15)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁶

- 560. El Grupo de los Trabajadores** reitera que la derogación o el retiro de los instrumentos superados debería acompañarse de una promoción activa de la ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) y del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). La Oficina debería dar prioridad a estas iniciativas en los Estados Miembros que todavía se hallan vinculados por convenios superados. La Oficina debería seguir trabajando con los Estados Miembros obligados por el MLC, 2006, y por el Convenio núm. 188 para garantizar la aplicación de dichos instrumentos en los territorios no metropolitanos.
- 561.** El Grupo respalda las recomendaciones propuestas en el anexo II en relación con el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108) y el Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71), y espera que la reunión de expertos sobre este último instrumento allane el camino para futuras actividades.
- 562.** Al tiempo que agradece la información facilitada sobre el seguimiento de las resoluciones adoptadas por el Comité Tripartito Especial sobre la aplicación y puesta en práctica del MLC, 2006 durante la pandemia de COVID-19 y la vacunación contra la COVID-19 para la gente de mar, información de la que el Consejo de Administración ha tomado nota, el Grupo exhorta a los Estados Miembros a que intensifiquen la aplicación de esas resoluciones para mitigar las repercusiones sufridas en las cadenas mundiales de suministro y en la vida de la gente de mar, en particular respecto al acceso a la atención médica en tierra y a la repatriación.
- 563.** La OIT debería incrementar su colaboración con la Organización Marítima Internacional en relación con el abandono de la gente de mar y el trato justo de la gente de mar detenida como sospechosa de haber cometido delitos marítimos.
- 564. Los Estados Unidos** suscriben las conclusiones del Comité Tripartito Especial relativas a los instrumentos que podrían derogarse o retirarse. Toman nota de que la OIT ha explicado que la derogación de un convenio, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 19, párrafo 9, de la Constitución de la OIT, solo implica el fin del papel que la OIT desempeña en apoyo de la aplicación del convenio considerado, pero no el fin de este ni la extinción de los derechos y obligaciones derivados de él. Así pues, las medidas que la OIT pueda adoptar para derogar determinados convenios no tendrán trascendencia en el estatus jurídico de los mismos entre los Estados que sean parte en ellos.

⁶ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

Segmento de Cuestiones Jurídicas

5. Proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Aviación Civil Internacional y proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Africana (GB.343/LILS/5)

- 565.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 19 de octubre de 2021.
- 566.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

- 567.** El Consejo de Administración aprueba el texto del proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y el del proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Africana, y autoriza al Director General o a su representante a firmar los acuerdos en nombre de la OIT.

(GB343/LILS/5, párrafo 11)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁷

- 568.** El Grupo de los Trabajadores acoge favorablemente el proyecto de acuerdo entre la OIT y la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), ya que la pandemia de COVID-19 ha incrementado la necesidad de que exista mejor entendimiento entre ambas organizaciones. Aunque considera satisfactorio el ámbito de aplicación del acuerdo, el Grupo señala que no alcanza a aportar la respuesta coordinada que el sistema de las Naciones Unidas requiere para abordar los retos laborales existentes en la industria de la aviación. La ejecución del acuerdo debería garantizar que la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo y las cuestiones de salud y seguridad se traten de manera oportuna, antes de que se entablen las futuras discusiones sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil.
- 569.** Aunque el Grupo aprueba el proyecto de acuerdo entre la OIT y la Unión Africana, opina que el lenguaje utilizado en el tercer párrafo de su preámbulo para describir la OIT podría reflejar mejor el singular valor añadido que representan las normas internacionales del trabajo y el tripartismo. Este aspecto debería tratarse durante la aplicación del acuerdo.

⁷ En la página web del Consejo de Administración se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

► Sección de Programa, Presupuesto y Administración

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

1. Información actualizada sobre el proyecto de renovación del edificio de la sede (GB.343/PFA/1)

- 570.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 19 de octubre de 2021.
- 571.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación del 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

572. El Consejo de Administración:

- a) aprueba la propuesta de presupuesto correspondiente a la fase 2 del proyecto de renovación del edificio de la sede que figura en el documento GB.343/PFA/1, de acuerdo con los recursos obtenidos de la venta de la parcela, y**
- b) solicita a la Oficina que presente el presupuesto del proyecto relativo al perímetro de seguridad de la sede en la 344.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022).**

(GB.343/PFA/1, párrafo 14)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ⁸

- 573. El Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción la obtención de ahorros adicionales al cierre de las cuentas de la fase 1 del proyecto de renovación. En cuanto a la fase 2, el Grupo celebra la decisión de suprarreciclar la estructura temporal y de volverla a reciclar una vez finalizada la renovación, así como el hecho de que el aumento de los costos por la falta de continuidad entre las dos fases no haya sobrepasado la financiación total disponible. Acoge con agrado el hecho de que, a pesar de la reducción de las instalaciones disponibles para conferencias, las instalaciones temporales para reuniones permitirán en gran medida preservar el aforo, lo que permitirá celebrar las reuniones según lo previsto durante las obras de renovación. Toma nota con satisfacción de que se prevé finalizar el proyecto completo a finales de 2025, es decir, un año antes de lo que se estimó en marzo de 2021. El Grupo toma nota de la información sobre el proyecto relativo al perímetro de seguridad de la sede y espera con interés recibir el presupuesto en marzo de 2022. Es importante que los mandantes de la OIT sigan teniendo acceso al edificio de la Organización sin mayores obstáculos, al tiempo que se garantiza la seguridad.
- 574. El ASPAG** observa con agrado que se ha terminado la fase 1, con una previsión de ahorro de 200 000 francos suizos, y agradece los esfuerzos del personal involucrado en el proyecto. Toma

⁸ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

nota del ligero aumento del presupuesto para la fase 2, el cual, no obstante, se encuentra dentro de los límites de los fondos obtenidos de la venta de la parcela anteriormente aprobados, y acoge con satisfacción el hecho de que se hayan acometido las obras en las salas de conferencias y el proyecto relativo al perímetro de seguridad. Agradece los esfuerzos realizados por la Oficina por garantizar la continuidad de la labor de la OIT durante la fase 2 y las disposiciones temporales que se están adoptando para albergar las salas de conferencias durante las obras de renovación. El grupo observa que el diseño del proyecto relativo al perímetro de seguridad ha registrado progresos y ha sido aprobado por el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas, en consulta con expertos en seguridad física y las autoridades suizas. Es un trabajo muy importante que permitirá a la OIT satisfacer las expectativas de las Naciones Unidas en materia de seguridad y velar por la seguridad de los mandantes y los invitados de la OIT. El ASPAG da las gracias a la Oficina por gestionar con eficacia estos importantes proyectos, y ello dentro de los límites del nivel del presupuesto aprobado. El grupo apoya el proyecto de decisión.

- 575. El grupo del PIEM** transmite su más sincera enhorabuena a la Oficina por finalizar la fase 1 según el calendario y el presupuesto previstos, a pesar de las interrupciones provocadas por la COVID-19, sin duda una tarea nada fácil. Acoge con satisfacción la designación por la Oficina de un contratista para llevar a cabo las obras de la fase 2 dentro de los límites de los fondos obtenidos de la venta de la parcela y el hecho de que se prevea finalizar las obras a finales de 2025; apoya el presupuesto propuesto. El PIEM celebra la solución innovadora y ecológica de establecer una estructura temporal que albergue salas de conferencias, oficinas y zonas de almacenamiento durante las obras de renovación y toma nota de que la estructura, que en su momento fue un supermercado temporal, ha sido suprarreciclada y volverá a reciclarse después de finalizada la renovación. Espera con interés ver la propuesta de presupuesto para el proyecto relativo al perímetro de seguridad en marzo de 2022. El PIEM celebra que la financiación de dichas medidas también proceda de los recursos obtenidos de la venta de la parcela.

2. Propuestas de presupuesto para 2022-2023 relativas a las cuentas extrapresupuestarias: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) (GB.343/PFA/2)

- 576.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 19 de octubre de 2021.
- 577.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación del 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

- 578. El Consejo de Administración aprueba las estimaciones de ingresos y gastos de la cuenta extrapresupuestaria del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) para 2022-2023, que figuran en el anexo I del documento GB.343/PFA/2.**

(GB.343/PFA/2, párrafo 31)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia⁹

- 579. El Grupo de los Trabajadores** celebra la armonización de las propuestas de presupuesto para 2022-2023 relativas a las cuentas extrapresupuestarias con la estrategia de la OIT en materia de desarrollo de las competencias laborales. Si bien es importante que la labor del CINTERFOR tenga en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y el marco establecido por la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), también debe tomar en consideración otras normas pertinentes, en particular, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) como catalizadores del diálogo social, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm.204). Durante la recuperación de la crisis, la reconversión profesional, el perfeccionamiento de competencias y otras políticas de empleo serán esenciales para dar respuesta a las necesidades y expectativas de los trabajadores respecto del trabajo del futuro. El diálogo social es fundamental para que el desarrollo, la producción y el empleo estén en consonancia y promuevan la integración justa de todos los trabajadores en el mercado de trabajo. Debe tenerse en cuenta a los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores de la economía informal en el desarrollo de las competencias laborales para cumplir el objetivo de no dejar a nadie atrás.
- 580.** En relación con la primera de las áreas descritas en el documento (fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación profesional), es importante destacar la función de los trabajadores y las organizaciones sindicales en estos procesos por su conocimiento de los modos de organización del trabajo vigentes y su conocimiento actualizado sobre las condiciones y el entorno de trabajo en los distintos sectores de la producción, proporcionando así una visión completa de las calificaciones en los diferentes sectores de actividad. El diálogo social es fundamental para planificar estrategias sectoriales, estrategias para una transición justa y estrategias para la definición de políticas de desarrollo como elementos económicos clave. Sin embargo, la formación profesional no solo debería obedecer a las demandas del mercado y de las cadenas de suministro, sino también responder a las necesidades de los trabajadores que se enfrentan a la incertidumbre generada por los cambios.
- 581.** En relación con el importante papel desempeñado por los sistemas nacionales y sectoriales de desarrollo de competencias, su marco institucional y el tripartismo para reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación, cabe señalar que la función de los representantes de los trabajadores también es esencial porque a menudo son las organizaciones sindicales las que garantizan la sostenibilidad de esos sistemas, así como su gestión y funcionamiento; el diálogo social institucionalizado es fundamental en este sentido. El Grupo de los Trabajadores subraya la importancia de concebir programas encaminados a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores para promover la inclusión de cláusulas de formación profesional en los convenios colectivos en el plano sectorial y del lugar de trabajo que tengan

⁹ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

enfoque de género e introduzcan derechos como la licencia pagada de estudios y las prácticas profesionales.

- 582.** En cuanto a la concepción y oferta de opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, es clave que las propuestas de enseñanza innovadoras tengan en cuenta el hecho de que los trabajadores deben beneficiarse del proceso y se debe partir de sus experiencias y necesidades para promover procesos que faciliten oportunidades que puedan transferirse al conjunto de la población trabajadora.
- 583.** Por último, el Grupo pone de relieve la necesidad de sistemas de formación que faciliten la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y refuercen las competencias digitales. Para lograrlo es importante empezar por el impacto diferente que estos procesos tienen en cada sector de la producción, así como en los distintos segmentos de trabajadores (con diferentes niveles de formación y competencias) que coexisten dentro de cada sector, para gestionar de manera integral dichos procesos de transición digital. Aunque la digitalización y la automatización están facilitando muchas tareas, están reemplazando muchas otras y, además, avanzan de forma desigual a causa de la brecha digital, lo que da lugar a la exclusión de muchos trabajadores del mercado de trabajo. También es urgente una transición justa para estos trabajadores.

3. Programa y Presupuesto para 2020-2021: Cuenta del presupuesto ordinario y Fondo de Operaciones (GB.343/PFA/3)

- 584.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 11 de octubre de 2021.
- 585.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 19 de octubre de 2021.

Decisión

- 586. El Consejo de Administración delega la autoridad que le incumbe en virtud del artículo 16 del Reglamento Financiero en la Presidenta, quien podrá aprobar todas las transferencias en el presupuesto de gastos de 2020-2021 que el Director General pueda proponer, de ser necesario, antes del cierre de las cuentas del bienio y a reserva de que el Consejo de Administración confirme esta aprobación en su próxima reunión.**

(GB.343/PFA/3, párrafo 11)

Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia ¹⁰

- 587. El Grupo de los Trabajadores** expresa su agradecimiento a los Gobiernos que ya han hecho efectivo el pago de sus contribuciones obligatorias, celebrando que haya realizado este pago un Estado más que en el último bienio, e invita a los Gobiernos que aún no hayan abonado su contribución a que lo hagan antes del final del año. El Grupo respalda el proyecto de decisión.

¹⁰ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

4. Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025 (GB.343/PFA/4)

- 588. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** reconoce los esfuerzos desplegados por la Oficina para apoyar a los mandantes durante la pandemia de COVID-19 a través de una mayor utilización de tecnologías digitales. Sin embargo, muchas organizaciones de trabajadores no disponen todavía de la infraestructura tecnológica necesaria para participar plenamente en los eventos digitales de la OIT y poder utilizar las herramientas digitales. Como se reconoce acertadamente en la Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025 propuesta, a fin de asegurar un acceso equitativo a los productos y servicios de la OIT y una participación equitativa para todos, es necesario colmar la brecha digital. La Oficina debería intercambiar más información sobre cómo tiene previsto proceder, sin perder de vista que también es importante mantener un equilibrio entre las interacciones virtuales y en persona.
- 589.** El orador toma nota de las importantes enseñanzas extraídas, en particular la importancia de efectuar controles de seguridad más sofisticados debido a la utilización de servicios en la nube. Con respecto al recurso a colaboradores externos, el Grupo de los Trabajadores espera que en el futuro se reduzca esta dependencia y que se inviertan recursos para mejorar las competencias del personal actual. Pide a la Oficina que proporcione aclaraciones a este respecto.
- 590.** El Grupo de los Trabajadores apoya los dos resultados previstos y recalca que es importante que la Oficina mejore las competencias digitales de su personal y siga monitoreando y evaluando la utilidad de sus productos digitales. Con respecto al resultado 1 (Una OIT con mayor eficiencia, agilidad y capacidad de respuesta), la Oficina debe priorizar la protección de la información confidencial de la OIT, con inclusión de los datos personales. A este respecto, la meta intermedia del 50 por ciento para finales de 2023 correspondiente al indicador 1.3.b (Porcentaje de miembros del personal de la OIT que han obtenido una nueva certificación mediante un curso de sensibilización sobre la seguridad informática) parece baja. La Oficina debería formular algún comentario sobre la posibilidad de aumentar ese porcentaje. Además, debería proporcionar más información sobre el impacto que han tenido sobre el personal los esfuerzos de la Oficina en materia de automatización, en particular el impacto que ha tenido sobre los traductores la utilización de software de traducción asistida por computadora en el marco del resultado 1.1. Con respecto al producto 1.2 relativo al uso reforzado de las tecnologías móviles y virtuales para apoyar el trabajo a distancia, es importante reforzar la protección de los datos, la privacidad y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y encontrar también un buen equilibrio entre el teletrabajo y la presencia física en la Oficina a fin de proteger las relaciones personales con los colegas y los mandantes.
- 591.** En el caso del producto 2 (Una OIT con mayor colaboración, racionalización y transparencia), es esencial apoyar a los mandantes para facilitarles el acceso a los productos, las herramientas y las reuniones de la OIT. El Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción la implantación de un sistema de gestión de los registros electrónicos en toda la Oficina, que debería ser una prioridad, dado que el Consejo de Administración no aprobó la asignación de recursos adicionales para implantarlo durante el periodo correspondiente a la Estrategia de la Tecnología de la Información 2018-2021. También acoge con satisfacción la propuesta de convertir el repositorio digital de la OIT para que esté gratuitamente disponible en línea y apoya la propuesta de comprometerse a asegurar la accesibilidad de los sitios web de la OIT para las personas con discapacidad.
- 592.** Al orador le preocupa que no se haya consultado al Sindicato del Personal en relación con estas cuestiones, en vista de las repercusiones que tiene la Estrategia de la Tecnología de la Información sobre el personal. La implantación de esta estrategia debe hacerse en consulta

con el Sindicato del Personal, incluso en lo relativo a los indicadores correspondientes a cada producto. El Grupo de los Trabajadores apoya la Estrategia propuesta.

- 593. El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que las principales enseñanzas extraídas de la crisis de la COVID-19 deberían tenerse presentes en todo momento durante la recuperación y en el periodo ulterior. En el documento no se explica claramente de qué manera la Estrategia de la Tecnología de la Información aumentará la transparencia y la eficiencia de las actividades de la OIT, ni cómo se tratará la falta de competencias digitales del personal. No se indican productos relacionados con la formación o la contratación. La Oficina debería buscar maneras de mejorar la formación del personal necesaria para el desarrollo de las competencias en nuevas tecnologías y para la gestión de datos y debería acelerar la contratación de personas que posean los conocimientos requeridos en tecnología, gestión de datos e informática, en consonancia con la política de recursos humanos.
- 594.** En el caso del producto 1, la digitalización de los expedientes personales de la plantilla debería efectuarse de conformidad con la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y de una manera que proporcione una visión más clara de la experiencia del personal pertinente para los tres grupos de mandantes. Además, la digitalización debería facilitar los análisis de las actividades, lo cual ayudaría con la planificación de la fuerza de trabajo de la OIT. Las bases de datos NORMLEX y NATLEX deberían tener una interfaz más fácil de utilizar y deberían conectarse con otras iniciativas de tecnología de la información destinadas a fortalecer la base de conocimientos de la OIT.
- 595.** Por lo que se refiere al producto 2, las tecnologías de la información no bastan por sí solas para generar un cambio cultural en la OIT; la Oficina debe derribar las barreras internas ejerciendo un mayor liderazgo, fomentando un sentido común del compromiso y aumentando la rendición de cuentas. Con respecto al gran volumen de contenidos digitales publicados desde el principio de la crisis de la COVID-19, es necesario hacer mejoras para facilitar las búsquedas y la accesibilidad. Del mismo modo, es necesario rediseñar el sitio web público de la OIT para mejorar las funciones de catalogación, etiquetado y búsqueda de contenidos, y las páginas web de la OIT de todas las unidades y oficinas exteriores de la OIT deben ser más intuitivas y accesibles. La Estrategia de la Tecnología de la Información debería incrementar más las capacidades internas de la OIT y la exposición a las nuevas tecnologías, con inclusión del aprendizaje automático y la robótica, a fin de mejorar las eficiencias y reducir la burocracia. También deberían considerarse maneras de transformar a la OIT en una organización que sustenta su actuación en datos y que esta transformación se refleje en los productos que integran la Estrategia de la Tecnología de la Información. En toda la Organización es necesario mejorar las capacidades de análisis de datos y de gestión de datos. Asimismo, es necesario mejorar la capacidad para integrar datos de diferentes fuentes. Los recursos de la tecnología de la información de los países en desarrollo deben reforzarse mediante la prestación de apoyo al personal y a los mandantes, teniendo en cuenta el hecho de que las tecnologías han evolucionado y que evolucionan regularmente.
- 596. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini acoge con satisfacción la Estrategia de la Tecnología de la Información para la OIT, en particular habida cuenta del papel que desempeñan los productos digitales para obtener los resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023. El orador recuerda que, durante las discusiones de la 341.ª reunión, su grupo alentó a la Oficina a mejorar los programas de tecnología de la información utilizando los ahorros realizados durante la pandemia a fin de reducir la brecha digital y de mantener el diálogo social en favor de las personas afectadas por la COVID-19. También expresó su apoyo al establecimiento de una nueva unidad para impulsar la innovación en la OIT. Sin embargo, en el documento no se menciona dicha unidad ni el valor

agregado que aportaría en la implantación de la Estrategia de la Tecnología de la Información. El grupo de África pide a la Oficina que dé más precisiones a este respecto, y que aclare si el Fondo de Inversión en Tecnologías de la Información es suficiente para implantar la Estrategia.

- 597.** El grupo de África observa con gran preocupación que no se menciona ningún resultado ni producto que prevea mitigar los riesgos para la tecnología de la información mencionados en el documento. Debería elaborarse un tercer resultado centrado en el fortalecimiento de la resiliencia organizativa ante esas amenazas que comprenda productos, resultados e indicadores claros. Dado que no se ha creado un indicador del aumento de la productividad, la Oficina debería explicar cómo utilizará la Estrategia de la Tecnología de la Información para medir los avances de la Organización en este campo. También debería elaborar un indicador para medir los progresos realizados a través del diálogo inclusivo a fin de evaluar la inclusividad y la eficiencia de las reuniones virtuales y su impacto en un diálogo social significativo. A reserva de que la Oficina aporte una respuesta satisfactoria a estas cuestiones, el grupo de África podrá apoyar el proyecto de decisión.
- 598. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile está de acuerdo en que es importante facilitar nuevas formas de trabajar, con servicios eficaces y seguros, para lograr que la OIT sea una organización eficiente, ágil, colaborativa y con capacidad de respuesta que promueva la transparencia. El orador pide a la Oficina que proporcione información sobre: el costo total estimado de la Estrategia de la Tecnología de la Información para cada bienio; una lista de prioridades para cada actividad, a corto y a mediano plazo y para cada bienio, en función de los recursos disponibles; la elaboración de una hoja de ruta, y las fuentes de financiación.
- 599. Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno de Australia apoya la idea de haber centrado el documento en el aumento de la capacidad en materia de tecnología de la información para asegurar una organización eficiente, ágil y con capacidad de respuesta; reforzar las competencias digitales, y garantizar que se anticipen y se aborden los riesgos para la privacidad de los datos y la seguridad de la tecnología de la información. La oradora alienta a la Oficina a incorporar medidas específicas en la Estrategia de la Tecnología de la Información para apoyar un acceso equitativo a los productos, servicios y eventos digitales de la OIT, y pide a la Oficina que proporcione más información sobre la manera en que la Estrategia de la Tecnología de la Información podría apoyar directamente a los mandantes, incluso a través de una mejora del desempeño de las actividades en el terreno y las actividades de cooperación para el desarrollo, y mejorar la eficacia organizativa, la difusión de contenidos y el desarrollo de la capacidad. El ASPAG alienta a la Oficina a asegurar la utilización de un enfoque coordinado para implementar la Estrategia de la Tecnología de la Información. Apoya el proyecto de decisión y aguarda con interés la oportunidad de colaborar con la Oficina para asegurar la ejecución eficaz de la Estrategia de la Tecnología de la Información.
- 600. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá señala que la infraestructura informática de la OIT debería estar actualizada, ser fácil de utilizar, pertinente e interoperable, y debería permitir los más altos niveles de flexibilidad. Alienta a la OIT a seguir explorando medidas para asegurar que los usuarios de las tecnologías de la información sean informados con frecuencia acerca de los nuevos riesgos para la seguridad cibernética y otros riesgos relacionados con las comunicaciones, y está de acuerdo en que la mejora de las competencias digitales debe ser una prioridad. La OIT debe estar a la vanguardia a la hora de diseñar, implementar y promover proactivamente un enfoque común en materia de tecnologías de la información. La oradora pregunta cuál es la visión de la Oficina en cuanto a colaborar con otros organismos y con el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas para diseñar, implementar y utilizar la innovación digital. La Oficina debería aprovechar todas las oportunidades para aumentar la difusión exterior de sus actividades y la integración en el mundo digital.

- 601.** El PIEM apoya en general los productos formulados para la Estrategia, pero considera que esta se podría mejorar añadiendo otros aspectos. En primer lugar, sería interesante saber cómo podría utilizarse el potencial de las herramientas digitales para dar cumplimiento al mandato de la OIT. Estas herramientas podrían incluir aplicaciones para facilitar el contacto directo entre la OIT y sus beneficiarios; futuras tecnologías como la cadena de bloques, la inteligencia artificial y los sistemas de trazabilidad de las cadenas de suministro, y la propia Estrategia de la Tecnología de la Información en relación con la implementación de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025. En segundo lugar, sería interesante saber de qué manera la Estrategia de la Tecnología de la Información fomentaría un modelo organizativo que garantice una innovación constante en la ejecución de los servicios digitales, y si se crearán vínculos entre la unidad de innovación prevista y el Programa y Presupuesto para 2022-2023. En tercer lugar, se debería examinar cómo aprovechar el enorme potencial de sinergias que existe con el sistema de las Naciones Unidas. La OIT debería estar a la vanguardia de esa evolución. A este respecto, el PIEM acogerá con satisfacción toda información sobre la perspectiva de la Oficina con respecto a la colaboración en materia de innovación digital con otros organismos, sobre todo con el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas.
- 602. Hablando en nombre de la ASEAN,** un representante del Gobierno de Indonesia apoya los esfuerzos desplegados por la Oficina para responder a los trastornos ocasionados por la crisis de la COVID-19 mediante la Estrategia de la Tecnología de la Información. Los líderes de la ASEAN han reconocido la importancia de acelerar la transformación digital inclusiva como una de las estrategias clave de la región para recuperarse de la crisis de la COVID-19. La OIT y otras organizaciones internacionales deben centrarse en utilizar y mejorar la tecnología de la información para poder funcionar adecuadamente durante la pandemia y después de ella. El grupo desea que se haga más hincapié en el apoyo prestado a los mandantes en relación con los dos resultados de la Estrategia. Por ejemplo, se podría incluir en el marco del resultado 2 un producto sobre plataformas y servicios informáticos mejorados para brindar apoyo a los mandantes, o se podría integrar el apoyo a los mandantes en todos los productos. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 603. Una representante del Gobierno de Cuba** expresa que una conexión a internet de alta velocidad y con ancho de banda suficiente continúa estando fuera del alcance de todos los mandantes de la OIT. La brecha digital es una realidad innegable. Reconoce los esfuerzos realizados por la Oficina para garantizar que los mandantes de países víctimas de medidas coercitivas unilaterales puedan participar en las reuniones virtuales de la Conferencia Internacional del Trabajo. El bloqueo impuesto por el Gobierno de los Estados Unidos impide el acceso desde Cuba a plataformas virtuales como Zoom y obstaculiza la participación en reuniones internacionales en igualdad de condiciones. Se resalta el reclamo del cese del bloqueo durante el debate general del 76.º periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas. El acceso de todos los países a las reuniones virtuales de la Organización es de suma importancia para lograr la universalidad de la participación tripartita y debe ser parte de la Estrategia. Insta a la Oficina a prestar especial atención a esta situación al aplicar la Estrategia, a fin de garantizar que todos los países y mandantes tripartitos puedan participar en las reuniones virtuales de la OIT en igualdad de condiciones.
- 604. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** señala que la conectividad plantea uno de los principales retos en materia de tecnología de la información y que las actividades propuestas en la Estrategia no bastan para hacer frente a esta cuestión. Como consecuencia de las sanciones impuestas a la República Islámica del Irán, la delegación experimentó numerosos problemas de conectividad durante la primera parte de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, los cuales continuarán en la segunda

parte si no se adoptan las medidas necesarias. Por consiguiente, la Estrategia debe incorporar actividades específicas para garantizar la igualdad de acceso para todos los mandantes a los productos, servicios y eventos digitales de la OIT. El orador apoya el proyecto de decisión.

- 605. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías (INFOTEC)), en respuesta a las preguntas formuladas, explica que se está trabajando en la modificación del diseño del sitio web público para que resulte más fácil encontrar el material. La Oficina toma nota del claro mensaje sobre la necesidad de abordar la brecha digital y la conectividad deficiente y adoptará un enfoque multifacético. Asimismo, desarrollará la capacidad del personal para facilitar interacciones en línea y aumentar la inclusión y la participación en las reuniones híbridas. Seleccionará tecnologías de uso generalizado seguras, bien diseñadas y con un soporte adecuado que permitan transmitir contenidos en situaciones de conectividad deficiente. La ciberseguridad fue un eje transversal de la anterior estrategia de la tecnología de la información, en virtud del cual se introdujeron herramientas, procesos y programas de formación con el objetivo de reducir la exposición a los riesgos y mitigarlos. Se estableció un centro de operaciones de seguridad para garantizar la seguridad informática veinticuatro horas al día y todos los productos informáticos cumplen con especificaciones en materia de seguridad de la información y gestión de los riesgos. La Oficina responde a los ciberataques de forma rápida y sistemática y colabora con otras entidades del sistema de las Naciones Unidas para identificar amenazas comunes y aprender de ellas.
- 606.** El indicador 1.3.b relativo a la sensibilización sobre la seguridad informática hace referencia al nuevo proceso de certificación. Más del 93 por ciento del personal ya ha completado la formación inicial; sin embargo, puesto que se recomienda renovar la certificación cada tres años, el 50 por ciento tendrá que repetir la formación en 2023. Desafortunadamente, las consultas sobre la Estrategia de la Tecnología de la Información comenzaron tarde debido a varias bajas por enfermedad del personal y a las vacaciones de verano del personal. No obstante, en los últimos años la Oficina ha consultado al Sindicato del Personal cada vez que se ha puesto en marcha una iniciativa informática importante y continuará haciéndolo. La introducción de servicios de traducción y transcripción asistidos por ordenador no afectará a los contratos del personal; el objetivo principal es lograr una traducción y una transcripción iniciales más rápidas, aunque los traductores todavía tendrán que revisar los documentos para asegurarse de que se ajustan a los niveles adecuados de calidad. Probablemente la Oficina continuará dependiendo de colaboradores externos para subsanar déficits temporales de competencias y prestar servicios específicos, en particular cuando se ejecuten nuevos proyectos, dada la carga de trabajo del Departamento y la combinación de tecnologías necesarias para prestar un servicio eficaz a los mandantes. Se crearán nuevos puestos internos cuando se observe una necesidad a largo plazo de competencias y sea necesario mitigar los riesgos.
- 607.** Se están celebrando discusiones preliminares sobre la posible sustitución de la base de datos NATLEX, y la integración de la base de datos NORMLEX en el flujo de trabajo del sistema para la Comisión de Expertos casi ha concluido. La Estrategia de Recursos Humanos incluye cursos de formación para satisfacer las necesidades del personal. Una vez que se apruebe esta estrategia, se elaborará un plan de aprendizaje que abarcará las competencias digitales y la gestión del lugar de trabajo híbrido. La oradora coincide en que es necesario reforzar las capacidades internas para mejorar la prestación de servicios. La Oficina ya utiliza el aprendizaje automático para analizar los macrodatos recopilados para las intervenciones de seguridad informática y aumentará su utilización en el próximo bienio. La OIT también participará en un proyecto piloto dirigido por las Naciones Unidas que tiene por objeto estudiar la posibilidad de implantar tecnología de cadenas de bloques para crear identidades digitales y permitir el intercambio seguro de información privada. El proyecto tiene el objetivo explícito de poner en

práctica el programa común de las Naciones Unidas y aumentar la eficacia y la coordinación entre los organismos de las Naciones Unidas. La oradora está de acuerdo en que existe un potencial significativo de mejorar la eficiencia a través de la digitalización de los expedientes personales de la plantilla, pero debe abordarse teniendo en cuenta cuidadosamente los posibles problemas de privacidad de los datos.

- 608.** En cuanto a la disponibilidad del Fondo de Inversión en Tecnologías de la Información para la aplicación de la Estrategia de la Tecnología de la Información, se ha asignado una partida de 4,5 millones de dólares de los Estados Unidos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023 para implementar un sistema electrónico de gestión de documentos en toda la Oficina y terminar de actualizar la intranet. En cuanto al vínculo con la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y la mejora del desempeño en el marco de los programas exteriores, la Estrategia de la Tecnología de la Información se ha concebido para apoyar todas las actividades de la Oficina, con independencia de la fuente de financiación o la ubicación. La introducción de Microsoft Teams ha mejorado la colaboración y el intercambio de conocimientos entre el personal y con los mandantes, y durante el bienio 2020-2021 se han desplegado esfuerzos para mejorar el acceso seguro a la información por parte del personal de las oficinas exteriores y de la sede.
- 609.** La contribución de la tecnología de la información a la innovación y la gestión del conocimiento se aborda en el resultado 2 de la Estrategia de la Tecnología de la Información; INFOTEC colaborará con la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento para cumplir con el objetivo. La Oficina tiene previsto aplicar una política de datos abiertos para compartir los datos de la OIT con otros organismos y el público en general, y ha seguido trabajando para mejorar los metadatos y las taxonomías a fin de hacer los datos más accesibles. La OIT ya utiliza varios servicios del Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas, como servicios gestionados para SharePoint, servicios de notificación de emergencias y servicios de hospedaje para la recuperación en caso de desastre. Asimismo, colabora con las Naciones Unidas en el «cubo de datos» para todo el sistema de las Naciones Unidas y participa en el Mercado Global de las Naciones Unidas.
- 610.** Por lo que se refiere a la necesidad de seguir focalizándose en la prestación de servicios a los mandantes, el Programa y Presupuesto para 2022-2023 contiene resultados concebidos para ayudar a los mandantes a responder a las repercusiones económicas y sociales de la pandemia. Los productos conexos incluyen talleres en línea, sitios web, conjuntos de herramientas y muchos otros tipos de datos, los cuales se crearán con importantes aportaciones de INFOTEC. Los resultados previstos se especificarán en los planes de trabajo publicados durante el periodo abarcado por la Estrategia de la Tecnología de la Información.
- 611.** Respecto del presupuesto para la aplicación de la Estrategia, el Programa y Presupuesto para 2022-2023 prevé fondos con cargo al presupuesto ordinario por un valor de 51,5 millones de dólares de los Estados Unidos para gastos de personal y gastos distintos de los de personal, 2 millones de dólares de los Estados Unidos para gastos de apoyo y 4,5 millones de dólares de los Estados Unidos como parte del Fondo de Inversión en Tecnologías de la Información. Es imposible prever la decisión que el Consejo de Administración tomará con respecto al Programa y Presupuesto para 2024-2025. Las prioridades fundamentales para el bienio actual son los dos proyectos principales financiados con el Fondo de Inversión en Tecnologías de la Información: el sistema de gestión de los registros electrónicos y la intranet. La Oficina también necesita asegurar el buen funcionamiento y la seguridad de los sistemas institucionales para la sede y las oficinas exteriores. Apoya de forma prioritaria la innovación y el intercambio de conocimientos y logrará los productos identificados para apoyar los resultados en materia de políticas establecidos en los documentos relativos al Programa y Presupuesto. Los detalles de los objetivos que la Oficina logrará en el próximo bienio se

determinarán durante el proceso de planificación del trabajo, el cual tendrá lugar una vez aprobada la Estrategia de la Tecnología de la Información.

- 612. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile dice que, a la luz de las explicaciones de la Oficina, el grupo puede apoyar el proyecto de decisión.

Decisión

- 613. El Consejo de Administración aprueba la Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025 y pide al Director General que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en la aplicación de la Estrategia.**

(GB.343/PFA/4, párrafo 61)

5. Propuesta para financiar las reuniones pospuestas de 2020-2021 en el bienio 2022-2023 (GB.343/PFA/5 (Rev. 1))

- 614.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 11 de octubre de 2021.
- 615.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 19 de octubre de 2021.

Decisión

- 616. El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en el documento GB.343/PFA/5 (Rev. 1) y propone a la Conferencia Internacional del Trabajo en la segunda parte de su 109.^a reunión (noviembre-diciembre de 2021) que parte de los créditos presupuestarios de 2020-2021 que se prevé no se van a gastar, por un monto de 3 312 842 dólares de los Estados Unidos, se utilicen para financiar la celebración en 2022-2023 de las reuniones enumeradas en el anexo del documento GB.343/PFA/5 (Rev. 1), y que adopte una resolución del siguiente tenor:**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Tomando nota de que, para el bienio 2020-2021, se prevé una importante infrutilización de los créditos presupuestarios debido a la cancelación o al aplazamiento de reuniones oficiales previstas en el presupuesto a raíz de la pandemia de COVID-19,

Decide que, a título excepcional y en razón de las circunstancias inéditas generadas por la pandemia de COVID-19, parte de los créditos presupuestarios de 2020-2021 que se prevé no se van a gastar, por un monto de 3 312 842 dólares de los Estados Unidos, se utilicen para financiar la celebración en 2022 o 2023 de reuniones que se han aplazado del bienio 2020-2021, enumeradas en el anexo del documento GB.343/PFA/5 (Rev. 1);

Observa que, debido a la asignación de fondos antes mencionada, el excedente correspondiente al ejercicio económico de 2020-2021 que se utilizaría para reducir las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros, en virtud del párrafo 2 del artículo 18 del Reglamento Financiero, se reducirá en un monto equivalente a los fondos asignados, expresado en francos suizos, y

Delega en el Consejo de Administración la autoridad para abordar cualesquiera otras cuestiones financieras que se deriven de la celebración de esas reuniones.

(GB.343/PFA/5 (Rev. 1), párrafo 9)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹¹

- 617. El Grupo de los Trabajadores** considera esencial que se autorice a la Oficina a utilizar parte de los créditos presupuestarios de 2020-2021 que se prevé no se van a gastar, para financiar la celebración en 2022-2023 de las reuniones enumeradas; es importante que las reuniones anuladas a causa de la pandemia tengan lugar en el próximo bienio. Por lo tanto, el Grupo respalda el proyecto de decisión y la resolución de la Conferencia, incluida la inaplicación excepcional del artículo 18.2 del Reglamento Financiero.
- 618.** El Grupo expresa la esperanza de que la situación de sanidad pública haga posible la celebración de todas esas reuniones en modo presencial. Con todo, si estas aún debieran tener lugar de forma virtual o en un formato híbrido, convendría tener más en cuenta los costes ocultos que podría generar a los trabajadores la imposibilidad de asistir a las reuniones desde su oficina o de participar fácilmente en ellas desde su domicilio por no gozar de instalaciones informáticas adecuadas. La Oficina debería tratar de paliar lo mejor posible las limitaciones existentes en vista de la situación.
- 619. El PIEM** toma nota de que el Consejo de Administración ha decidido aplazar la celebración de seis reuniones oficiales al bienio 2022-2023, y convocar cuatro reuniones adicionales para las que todavía no se han consignado créditos presupuestarios y que no pueden organizarse antes de 2022. En razón de las circunstancias inéditas generadas por la pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021, el PIEM conviene en que el monto de 3 312 842 dólares de los Estados Unidos que no se ha gastado en 2020-2021 se utilice, a título excepcional, para financiar la celebración en 2022 o 2023 de las diez reuniones indicadas en el documento GB.343/PFA/5 (Rev. 1). Cuando la Oficina calcule el coste de celebración de las reuniones aplazadas, debería tener en cuenta las lecciones aprendidas en relación con las medidas de teletrabajo. Quedando entendido que la decisión no sentará precedente ni creará una obligación que deba mantenerse en futuros ciclos presupuestarios de la OIT, el PIEM no tiene inconveniente en apoyar excepcionalmente el enfoque planteado en el proyecto de decisión.
- 620. El Gobierno de Eslovenia** suscribe los comentarios formulados por el PIEM.

6. Otras cuestiones financieras: Nombramientos para el Comité de Inversiones de la Organización Internacional del Trabajo (GB.343/PFA/6 (Rev. 1))

- 621.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 11 de octubre de 2021.
- 622.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 19 de octubre de 2021.

¹¹ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

Decisión

623. El Consejo de Administración renueva el nombramiento del Sr. René Zagolin, del Sr. Xavier Guillon y del Sr. Max Bärtsch como miembros del Comité de Inversiones por un nuevo periodo de cuatro años, que expirará el 31 de diciembre de 2025.

(GB.343/PFA/6 (Rev. 1), párrafo 3)

Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia¹²

624. El Grupo de los Trabajadores respalda el proyecto de decisión y agradece a los miembros del Comité de Inversiones que estén dispuestos a servir durante otros cuatro años. Sin embargo, es importante contar con un plan de sucesión para evitar que se pierdan los conocimientos y la experiencia de los miembros que en un futuro pudieran decidir cesar en esta actividad. La Oficina también debería buscar mayor equilibrio de género en los futuros nombramientos para el Comité de Inversiones.

Segmento de Auditoría y Control

7. Disposiciones para el nombramiento del Auditor Externo (2024-2027) (GB.343/PFA/7)

625. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 11 de octubre de 2021.

626. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 19 de octubre de 2021.

Decisión

627. El Consejo de Administración:

- a) aprueba el calendario y las fechas clave que se proponen y especifican en el documento GB.343/PFA/7 con miras a la selección y el nombramiento del Auditor Externo de la OIT, por un mandato que comenzaría el 1.º de abril de 2024 y comprendería los 79.º y 80.º ejercicios económicos, y**
- b) solicita al Director General que establezca un comité de selección a tal efecto, integrado por cuatro representantes gubernamentales, dos representantes del Grupo de los Empleadores y dos representantes del Grupo de los Trabajadores.**

(GB.343/PFA/7, párrafo 5)

¹² En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

8. Comité Consultivo de Supervisión Independiente: nombramientos (GB.343/PFA/8)

628. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 19 de octubre de 2021.
629. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación del 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

630. El Consejo de Administración decide:

- a) expresar su agradecimiento al Sr. Frank Harnischfeger y al Sr. N. R. Rayalu por sus valiosas aportaciones a la labor del Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC) durante los periodos 2016-2018 y 2019-2021;
- b) nombrar al Sr. Gonzalo Castro de la Mata y al Sr. Marcel Jullier miembros del IOAC por un primer mandato de tres años, con efecto a partir del 1.º de enero de 2022;
- c) prorrogar el mandato de la Sra. Malika Aït-Mohamed Parent, el Sr. Verasak Liengsrirawat y la Sra. Marian McMahon por un segundo periodo de tres años, con efecto a partir del 1.º de enero de 2022, y
- d) incluir la candidatura del Sr. Mukesh Arya, el Sr. Rohil Hafeez, la Sra. Eva Mavroiedi y el Sr. Suresh Raj Sharma en una lista de reserva.

(GB.343/PFA/8, párrafo 13)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia¹³

631. **El Grupo de los Trabajadores** toma nota con satisfacción del acuerdo alcanzado por el comité de selección del Consejo de Administración sobre los candidatos. Da las gracias al IOAC por sus aportaciones con respecto a las capacidades y competencias complementarias que se necesitan para cumplir su labor, ya que han resultado muy útiles en la selección final de candidatos, y recomienda que se continúe esta práctica en los futuros procesos de selección. Coincide en que, para el próximo proceso de selección, debe prestarse mayor atención a los posibles conflictos de intereses y, de ser necesario, actualizar el mandato del IOAC a estos efectos. Acoge con agrado el hecho de que la empresa consultora haya procedido a una verificación independiente de las referencias y de que estas no hayan sido motivo de preocupación.
632. **El PIEM** da las gracias a la Oficina por facilitar el proceso de cubrir vacantes de conformidad con el mandato del IOAC. Celebra la publicación de anuncios para reunir candidatos cualificados y con perfiles diferentes y pide a la Oficina que estudie la posibilidad de introducir otras modificaciones en el proceso con miras a lograr el equilibrio geográfico y de género en la lista de candidatos finales. La evaluación técnica de los candidatos preseleccionados realizada por los

¹³ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

miembros actuales del IOAC ofrece información útil que facilita las deliberaciones. El PIEM acogerá con beneplácito que se sigan examinando, con anterioridad al próximo proceso de selección, la cuestión de los criterios de independencia y la posibilidad de que se produzca un conflicto de intereses potencial o percibido con respecto a los candidatos que sean funcionarios activos de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El PIEM agradece a los miembros salientes su contribución a la labor del IOAC y apoya el nombramiento de los nuevos miembros, el Sr. Gonzalo Castro de la Mata y el Sr. Marcel Jullier.

9. Informe de evaluación anual 2020-2021 (GB.343/PFA/9)

- 633. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra que la Oficina siga esforzándose por robustecer la función de evaluación de la OIT, pese a los desafíos que plantea la COVID-19. Con referencia a la parte I del informe, en la que se exponen los avances realizados en cada uno de los resultados con miras a la consecución de las metas intermedias para el bienio definidas en la Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021, la oradora toma nota con satisfacción de que 18 de las 19 metas intermedias se han logrado en su totalidad o en parte. En cuanto a los esfuerzos para crear capacidad de evaluación interna y las dificultades observadas a este respecto en las regiones donde la carga de trabajo ya es de por sí muy elevada, y respecto a la propuesta de revisar las opciones de recuperación de los costos para compensar a los directivos por el tiempo que su personal dedica a las tareas relativas a la evaluación, resulta importante mantener un equilibrio adecuado entre esas tareas y otras responsabilidades del personal. Al ser necesario reducir la presión que pesa sobre el personal y aumentar la eficiencia, la oradora aplaude que se haya logrado la meta intermedia relativa a la utilización de evaluaciones agrupadas.
- 634.** Considerando que no se ha alcanzado el indicador en el marco del subresultado 2.3, relativo a la realización de evaluaciones del impacto creíbles, la Oficina debería tomar medidas para que la meta final propuesta para ese subresultado se cumpla en 2022. Para ello es fundamental que las directrices y recomendaciones se apliquen de manera adecuada. La Oficina también debería mejorar los porcentajes correspondientes a las evaluaciones de los proyectos que incluyen de forma satisfactoria preguntas relacionadas con las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el diálogo social. A este respecto, se agradece la nota de orientación que la Oficina de Evaluación ha preparado sobre la adaptación de los métodos de evaluación al mandato normativo y tripartito de la OIT.
- 635.** El Grupo de los Trabajadores apoya la recomendación 1, relativa a los temas para las evaluaciones de alto nivel de 2022 y 2023, y a la prolongación de un año del periodo de aplicación de la Estrategia de evaluación.
- 636.** En relación con la parte II del informe, relativa a la evaluación de la eficacia y los resultados de la OIT, se acogen con satisfacción las mejoras registradas en 2020 respecto a la pertinencia y la eficacia en relación con los costos de las intervenciones, a pesar de la pandemia, pero desconcierta el descenso del desempeño general correspondiente a 2021 en términos de pertinencia estratégica, eficiencia y sostenibilidad. La oradora observa con preocupación la disminución de la participación de los mandantes en los proyectos de cooperación para el desarrollo y la menor puntuación atribuida a la promoción de las normas internacionales del trabajo, la influencia en las políticas y el fomento de la capacidad en los proyectos de cooperación para el desarrollo. Estos fallos deberían subsanarse en el futuro.
- 637.** El Grupo de los Trabajadores toma nota de la revisión de la síntesis sobre la respuesta de la OIT a la repercusión de la COVID-19 en el mundo del trabajo y de las enseñanzas extraídas, y apoya la recomendación 2 en el sentido de que la OIT debería mantener el aprendizaje en tiempo

real sobre la respuesta a la pandemia y utilizar de manera óptima los resultados de evaluación para impulsar el llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. La disminución de los resultados logrados en materia de desarrollo sostenible, inclusión de las personas con discapacidad e integración de las cuestiones medioambientales en los proyectos de cooperación para el desarrollo es motivo de inquietud y la Oficina debería paliarla de manera más sistemática. El Grupo apoya el proyecto de decisión.

- 638. El portavoz del Grupo de los Empleadores**, con referencia a la parte I del informe, toma nota con satisfacción de los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de evaluación y respalda la propuesta de que se prorrogue el periodo de aplicación de la Estrategia hasta 2022, con la introducción de metas adicionales.
- 639.** Con respecto al resultado 1, las actuales limitaciones de capacidad aconsejan que la Oficina de Evaluación cree mecanismos de incentivo más eficaces para elevar las tasas de realización de las evaluaciones y lograr que sus servicios estén más fácilmente disponibles para los proyectos de la OIT, en particular en la fase inicial, a fin de dar mejor a conocer los requisitos de evaluación. Sería útil que la Oficina informara sobre el uso de los resultados de las evaluaciones por parte del personal directivo, los mandantes y los donantes. En lo relativo a la selección de los temas para las evaluaciones de alto nivel, el Grupo de los Empleadores ya sugirió que las evaluaciones por realizar en 2024 se centraran más bien en las normas internacionales del trabajo que en el diálogo social, y más bien en la participación de la OIT en los sistemas de reforma y desarrollo de las Naciones Unidas o en la asignación estratégica de los recursos que en las estadísticas del trabajo. Si el plan de acción renovable del cuadro 1 pudiera modificarse en consecuencia, el Grupo de los Empleadores no tendría inconveniente en respaldar la recomendación 1. Para garantizar la pertinencia de las iniciativas adaptadas de formación en evaluación propuestas para las organizaciones de empleadores, la Oficina de Evaluación debería ir más allá del papel de los empleadores en la evaluación de los Programas de Trabajo Decente por País y las actividades de cooperación para el desarrollo, y estudiar cómo las organizaciones de empleadores podrían mejorar el seguimiento y la evaluación general de las actividades de la OIT e incrementar el compromiso de los mandantes.
- 640.** En cuanto al resultado 2, se acoge con satisfacción que tienda a aumentar el uso de evaluaciones agrupadas, que de hecho ofrecen una visión más estratégica y reducen el esfuerzo de evaluación. En cuanto a la calidad de las evaluaciones, se exige de los evaluadores contratados que valoren plenamente la estructura y el mandato tripartito de la OIT, y obtengan informaciones pertinentes sobre los métodos de trabajo de la Oficina. La experiencia reciente en materia de evaluación ha demostrado que sería posible mejorar los métodos de recopilación de datos. La Oficina de Evaluación debería consultar a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), así como a los departamentos programáticos competentes, sobre los puntos fundamentales, sin que ello reste imparcialidad las evaluaciones.
- 641.** Respecto al resultado 3, sería pertinente saber si se ha realizado un análisis de ámbito macro de las enseñanzas extraídas y las recomendaciones relativas al sistema *i-eval* Discovery. Se requieren aprendizaje y un seguimiento de las evaluaciones en toda la Oficina. El orador recuerda que su grupo ya ha solicitado más información sobre la composición del Comité Consultivo de Evaluación, y recalca la importancia de la participación de ACTRAV y ACT/EMP. En cuanto al cuadro 4, relativo al curso dado por el personal directivo a las recomendaciones resultantes de las evaluaciones, debería facilitarse información sobre las medidas que se están adoptando en relación con las recomendaciones para las que no se ha planificado ni tomado actuación alguna.

642. Con referencia a la parte II del informe, relativa a la evaluación de la eficacia y los resultados de la OIT, el orador observa con preocupación que, en el ámbito de la importancia y la armonización estratégicas, el descenso constante del desempeño desde 2019 en términos de apoyo a los mandantes y de validez del diseño no muestra signos de mejora. En el ámbito de la eficacia, la sostenibilidad y el impacto, el descenso del desempeño en términos de fomento de la capacidad, influencia en las políticas y sostenibilidad en las intervenciones es también preocupante, máxime teniendo en cuenta que la pandemia ha brindado a la Oficina la oportunidad de adoptar un enfoque innovador en ese sentido. En su estrategia posterior a la COVID-19, la OIT debería centrarse no solo en los colectivos poblacionales que han resultado afectados de manera desproporcionada, sino también en la reconstrucción de las instituciones del trabajo y en la mejora de la resiliencia y la capacidad productiva de las empresas.
643. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno de China felicita a la Oficina de Evaluación por haber cumplido su mandato pese a las dificultades generadas por la pandemia de COVID-19, y subraya que su grupo se compromete a apoyarla en sus actividades. La Oficina debería intensificar sus esfuerzos dedicados a las metas intermedias que no se han logrado o que solo se han alcanzado en parte. Su grupo es partidario de que se prorrogue en un año el periodo de aplicación de la Estrategia de evaluación, acepta los temas para las evaluaciones de alto nivel para 2022 y 2023 que figuran en el plan de acción renovable, y anima a la Oficina a aprovechar la evaluación de la respuesta de la OIT a la pandemia de COVID-19 en 2022 para generar resultados de evaluación de alta calidad que permitan mejorar las actividades de la OIT.
644. El orador da las gracias a la Oficina por proporcionar el mandato para la evaluación independiente de la función de evaluación de 2022 y le solicita que aproveche plenamente la oportunidad que dicha evaluación le brinda para fortalecer la función de evaluación de la OIT. Las conclusiones y recomendaciones dimanantes de esa evaluación deberían compartirse con el Consejo de Administración en una futura reunión. El ASPAG respalda sin reservas la recomendación 2 y solicita a la Oficina que saque partido de las enseñanzas señaladas en el informe y aplique cabalmente las recomendaciones propuestas para lograr una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19. La Oficina también debería redoblar sus esfuerzos a fin de que el diseño y la planificación de los proyectos de cooperación para el desarrollo se ajusten a las prioridades estratégicas de la OIT, y para mejorar la coordinación con los demás organismos del sistema de las Naciones Unidas en la fase de ejecución de los proyectos, tomando en consideración las estrategias de desarrollo nacionales. El ASPAG respalda el proyecto de decisión.
645. **Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile aprecia los esfuerzos que la Oficina de Evaluación ha realizado para proseguir sus actividades de evaluación pese a los retos generados por la pandemia. El grupo coincide en que es necesario prorrogar el periodo de aplicación de la Estrategia de evaluación hasta finales de 2022, con metas adicionales, con objeto de consolidar la labor realizada hasta la fecha y preparar la nueva Estrategia de evaluación para 2023-2025. Además, la Oficina debería informar al Consejo de Administración de las medidas que tome para introducir mejoras en los ámbitos señalados en la parte II cuya evaluación dio lugar a una puntuación poco satisfactoria, seguir adoptando una actitud orientada al aprendizaje en respuesta a la pandemia de COVID-19 y tomar medidas para garantizar una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
646. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Islandia declara que también su grupo aprecia el enfoque proactivo de la Oficina de Evaluación ante la pandemia y sus esfuerzos por garantizar la continuación de las evaluaciones. El PIEM se congratula de los

progresos realizados y respalda las metas finales propuestas para 2022, con la esperanza de que se ponga gran empeño en alcanzarlas. También aplaude la propuesta de escenario de recuperación de los costos para compensar el tiempo dedicado por los gestores de evaluación y apoya la recomendación 1.

- 647.** Observando con preocupación que en la parte II del informe no se refleja una tendencia coherente respecto a distintas vertientes de la eficacia de la OIT en el ámbito del desarrollo, y que un número considerable de esas vertientes ha obtenido puntuaciones relativamente bajas, el PIEM considera que la próxima estrategia de evaluación debería ser ambiciosa para promover un aumento de la eficacia en el ámbito del desarrollo, especialmente en lo relativo a las vertientes para las cuales la puntuación fue inferior al 50 por ciento, y para propiciar una consolidación de las puntuaciones. La realización de evaluaciones creíbles durante la crisis ayudará a tomar decisiones en el futuro. Además, la conclusión según la cual deben mantenerse los enfoques adaptativos es importante. La OIT debería reforzar las relaciones estratégicas con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y la comunidad para el desarrollo a fin de promover los objetivos enunciados en el llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19.
- 648.** En lo referente a la importancia y armonización estratégicas, los mediocres resultados registrados en los informes de evaluación respecto a la validez del diseño/enfoque son inquietantes. Sin embargo, el PIEM celebra la evolución positiva de las estrategias de reducción de la pobreza y de género. La OIT debería poner más empeño en mejorar la eficacia, la sostenibilidad y el impacto de sus proyectos, y debería incluir la promoción de sus valores fundamentales de igualdad, inclusión, acción normativa, diálogo social y tripartismo en sus intervenciones, especialmente en respuesta a los retos socioeconómicos causados por la pandemia. Sobre este particular, el PIEM respalda la recomendación 2.
- 649.** Tomando nota de las preocupaciones expresadas en relación con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el PIEM considera que la OIT tiene un importante papel que desempeñar en la mitigación de las consecuencias negativas de la pandemia de COVID-19, y que debería seguir mejorando su agilidad institucional, la coherencia de sus actividades y su eficacia. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
- 650. Hablando en nombre del grupo de África,** un representante del Gobierno de Malawi reconoce las medidas adoptadas por la Oficina de Evaluación para seguir cumpliendo su mandato, pese a todas las dificultades provocadas por la pandemia de COVID-19, y toma nota del proceso seguido para seleccionar los temas para las evaluaciones de alto nivel. El diálogo social ha demostrado ser una herramienta útil para ayudar a África a superar las dificultades que atraviesa a causa de la pandemia. El orador toma nota de las perspectivas de la evaluación sobre la vía a seguir en la estrategia de la OIT después de la COVID-19, acoge con satisfacción las medidas de adaptación propuestas y solicita a la Oficina que ayude a los países africanos a llevar a cabo programas de trabajo decente por país especialmente destinados a los colectivos vulnerables, y en particular a las mujeres y a los niños. Debería ser una prioridad para la OIT responder al llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19. El grupo de África respalda el proyecto de decisión.
- 651. Un representante del Director General** (Director de la Oficina de Evaluación) agradece los comentarios, que guiarán a la Oficina de Evaluación para mejorar sus actividades. Si bien se han realizado progresos considerables respecto a todos los indicadores, los avances han sido tan solo limitados en cuanto al indicador correspondiente a las evaluaciones del impacto porque los proyectos suelen estar dotados con los recursos justos para cubrir evaluaciones de desempeño estándar. La Oficina de Evaluación respaldó la realización de evaluaciones del

impacto más amplias cuando hubo manifestaciones de interés, pero esas evaluaciones se efectuaron con fines de aprendizaje más que de rendición de cuentas, y el trabajo lo llevaron a cabo directamente los departamentos técnicos interesados, con el apoyo técnico de la Oficina de Evaluación. El orador recuerda que la prolongación de un año de la Estrategia de evaluación para 2018-2021 debería permitir a la Oficina de Evaluación consolidar la labor realizada hasta la fecha e incorporar a la nueva estrategia de evaluación las conclusiones de la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT correspondiente a 2022. Se han introducido 19 metas adicionales para facilitar la transición a la nueva estrategia de evaluación.

- 652.** En respuesta a una pregunta formulada por el Grupo de los Empleadores, el orador declara que sería casi imposible describir todas las maneras en que se utilizan los resultados de las evaluaciones, y de las cuales se facilitan algunos ejemplos en el informe. Además, las conclusiones del 83 por ciento de las evaluaciones de alto nivel se han reflejado en la memoria sobre la aplicación del programa para 2018-2019 y dos de cada tres evaluaciones de alto nivel se han reflejado en el Programa y Presupuesto de 2022-2023 y en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025. Asimismo, las recomendaciones de muchas evaluaciones de proyectos se han utilizado para fundamentar actividades de la Oficina. La Oficina también es muy receptiva a las recomendaciones, ya que el 90 por ciento de los funcionarios encargados han respondido a las recomendaciones de las evaluaciones y el 78 por ciento de dichas recomendaciones se han aplicado. El Comité Consultivo de Evaluación, que no funciona bajo la autoridad de la Oficina de Evaluación, queda a disposición para supervisar el seguimiento de las recomendaciones de las evaluaciones de alto nivel. El orador consultará con el presidente de dicho comité si es posible que los representantes de los empleadores y de los trabajadores participen en sus labores.
- 653.** En cuanto a la realización de las evaluaciones, la Oficina de Evaluación da prioridad a las evaluaciones independientes para garantizar una supervisión suficiente de sus actividades y está demostrando altos niveles de cumplimiento en lo tocante a las evaluaciones independientes. La realización de las evaluaciones internas ha aumentado del 45 al 65 por ciento, y la tasa de realización de evaluaciones independientes en los plazos señalados solo ha descendido un 10 por ciento a causa de la pandemia de COVID-19, respecto al 100 por ciento registrado el año anterior. También se ha progresado considerablemente en la realización de evaluaciones agrupadas, pese a las dudas iniciales: en cuatro años, se ha dado cumplimiento a los requisitos de evaluación de 80 proyectos mediante 20 evaluaciones agrupadas, lo cual ha reducido la carga de trabajo de la Oficina y ha aumentado el uso eficiente de los recursos. En respuesta a los comentarios del PIEM, el orador confirma que la Oficina de Evaluación ha trabajado con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas en evaluaciones conjuntas, incluso en el contexto de la financiación de la respuesta a la COVID-19 y de los ODS, y ha participado activamente en la Coalición mundial de evaluación de la respuesta a la COVID-19 creada por la Dirección de Cooperación para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. Varios grupos han acogido con satisfacción las inversiones realizadas durante la respuesta a la COVID-19 en lo que respecta a las actividades de evaluación y a los esfuerzos de la Oficina de Evaluación para extraer las primeras enseñanzas de la respuesta de la OIT a la pandemia. Aunque es demasiado pronto para emitir un juicio definitivo al respecto, se han observado tendencias positivas en diversas partes de la respuesta. Con ocasión de la evaluación de alto nivel de la respuesta a la COVID-19, prevista para 2022, se examinarán con más detalle los esfuerzos de la Oficina para adaptar sus métodos y los consiguientes resultados.
- 654.** En respuesta a las preguntas formuladas por el Grupo de los Trabajadores, el orador explica las medidas adoptadas para mejorar la manera en que el mandato de la OIT respecto a las actividades normativas y al diálogo social se refleja en las evaluaciones, un concepto que ha

surgido en la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT en 2016, pero que no se trató en las evaluaciones anteriores. En el periodo que se examina, el 95 por ciento de las evaluaciones de proyectos han arrojado datos sobre la labor normativa y la promoción de las normas, y el 100 por ciento en lo tocante al tripartismo, pero las conclusiones han demostrado efectivamente que el nivel de esfuerzo invertido en los proyectos evaluados para promover las normas de la OIT y el diálogo social no es suficiente. Ello demuestra la importancia de registrar el desempeño y las cifras resultarán útiles a largo plazo.

- 655.** Volviendo a la parte II del documento, el orador declara que la eficacia y los resultados generales de la OIT se valoran sobre la base de los informes de evaluación. La Oficina de Evaluación no puede ofrecer una imagen única y definitiva del desempeño global de la OIT, sino que utiliza los informes como indicadores indirectos para evaluar los progresos de la OIT en relación con 26 indicadores de rendimiento. La Oficina de Evaluación está utilizando la metodología para informar sobre el desempeño de la OIT durante ocho años y ahora era posible apreciar las tendencias de los resultados. Las cifras presentadas en el documento podrían dar la impresión de que el desempeño ha sido muy fluctuante, pues la Oficina utiliza la mediana en lugar de la media para calcular las puntuaciones de desempeño. Se observa que el desempeño mejoró en 2020, pero que ha descendido levemente en 2021. La muestra de datos para 2021 es reducida porque la fecha límite para su presentación fue junio de 2021. La Oficina de Evaluación espera que, una vez sea posible valorar todos los datos de 2021, las cifras indiquen un nivel de desempeño similar al logrado en 2020.
- 656.** En respuesta a una solicitud cursada por el Grupo de los Empleadores, el orador explica que si algunos temas para las evaluaciones de alto nivel no se han incluido en el plan de trabajo renovable es porque, actualmente, la Oficina solo solicita la aprobación de la evaluación que ha de realizarse en 2022 y 2023. Los temas para las evaluaciones correspondientes a 2024 y 2025 son indicativos y se examinarán el año próximo.

Decisión

- 657. El Consejo de Administración aprueba las recomendaciones del informe de evaluación anual 2020-2021 (párrafos 11 y 92 del documento GB.343/PFA/9) que ha de aplicar la OIT.**
(GB.343/PFA/9, párrafo 95)

10. Evaluaciones de alto nivel de las estrategias y de los Programas de Trabajo Decente por País (GB.343/PFA/10)

- 658. El portavoz del Grupo de los Empleadores** indica que en la evaluación de alto nivel de la estrategia y actividades de la OIT para promover políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales se señala con acierto que las organizaciones de empleadores atribuyen una importancia primordial a las competencias, y, sin embargo no hay ninguna recomendación que sitúe la cuestión del déficit de competencias en el centro de la estrategia. La recomendación 6 debería comprender una evaluación de las necesidades del mercado de trabajo y el fomento de las políticas migratorias adecuadas que tengan efectos mensurables. En cuanto a la coherencia, la Oficina debería examinar la forma de buscar sinergias y oportunidades en las iniciativas de los mandantes, por ejemplo, colaborando con empresas para mejorar los marcos normativos con el fin de promover la movilidad de la mano de obra y reducir las prácticas de contratación abusivas. En lo que respecta a la recomendación 3, los planes para asegurar la sostenibilidad de la cooperación para el desarrollo deberían incluir medidas que permitan a los interlocutores sociales hacer suyas en mayor medida las intervenciones de la OIT e integrar actividades específicas para el desarrollo de sus capacidades.

- 659.** En lo tocante a la evaluación de alto nivel de las actividades de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, considera que la calidad y la metodología son preocupantes. Las constataciones principales no han tenido en cuenta los verdaderos esfuerzos institucionales, y las recomendaciones son demasiado generales para generar mejoras tangibles del trabajo de la Oficina. Por otra parte, en la evaluación no se hace referencia ni a la decisión adoptada por el Consejo de Administración de introducir resultados específicos en materia de políticas sobre igualdad de género y no discriminación en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, ni a la forma en que la OIT brinda apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover la igualdad de género. Asimismo, se da escasa información sobre el trabajo de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración y las actividades de fomento de capacidad impulsadas por el Centro Internacional de Formación de la OIT. Como la constatación principal 8 hace alusión a la falta de una actividad sistemática de seguimiento y presentación de informes sobre objetivos específicos de los programas de género, el orador pregunta si la Oficina dispone de un mecanismo para ello. En cuanto a la eficiencia, dice que la Oficina debería identificar las sinergias a nivel de las oficinas exteriores para evitar la duplicación de tareas y optimizar la utilización de los recursos. Pregunta también cómo los evaluadores han llegado a la conclusión de que la labor de la OIT sobre la igualdad de género no sigue una estrategia general, pese a que esta cuestión figura como resultado en materia de políticas en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021. El enfoque de la respuesta de la Oficina sea probablemente más eficaz para mejorar la labor de la OIT en este ámbito, por lo que se le debería dar prioridad con respecto a las recomendaciones de la evaluación a fin de evitar que se creen estrategias y planes de acción paralelos. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores propone modificar el proyecto de decisión de modo que se haga referencia a las «respuestas de la Oficina y las orientaciones proporcionadas durante la discusión acerca del seguimiento».
- 660.** En referencia a la evaluación independiente de alto nivel del programa de trabajo de la OIT en Bangladesh, Nepal, el Pakistán y Sri Lanka, el portavoz del Grupo de los Empleadores señala que muchos puntos reflejan las preocupaciones ya manifestadas por su grupo, pero la Oficina parece reacia a seguir las recomendaciones de las evaluaciones pasadas. En cuanto a la constatación principal 2 relativa a la pertinencia, dice que el fortalecimiento de capacidades en las organizaciones de empleadores para abordar los problemas del mercado de trabajo en este ámbito constituye una responsabilidad compartida que debería ser respaldada en todos los resultados en materia de políticas. Respecto de la constatación principal 6, que se centra en la coherencia, habida cuenta de la disponibilidad limitada de recursos para las áreas que más necesitan el apoyo de la OIT, la Oficina debería incrementar las consultas con los donantes a fin de sintonizar mejor las prioridades y necesidades de los mandantes con las de los donantes. Asimismo, sería igualmente importante que la Oficina evalúe la capacidad de las oficinas de país de la OIT con miras a crear el espacio que precisan los mandantes en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. El orador acoge favorablemente la recomendación 1, que articula claramente los requisitos de armonizar los proyectos futuros y la asignación de recursos con las necesidades y capacidades de los interlocutores sociales, y de reforzar las capacidades institucionales de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sin embargo, el Grupo no está de acuerdo con la recomendación 5, ya que mantener las relaciones con los interlocutores sociales es la principal responsabilidad de los especialistas que actúan como puntos de contacto directo.
- 661.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa su preocupación por el hecho de que en la evaluación sobre migración laboral no se reconozca el valor añadido que supone el mandato

normativo de la OIT. Indica que la labor de la OIT en el ámbito de la migración debe basarse en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, con arreglo a las normas internacionales del trabajo. Su grupo está plenamente de acuerdo en que existe una duplicación entre el trabajo de la OIT y el de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y en que las responsabilidades deberían atribuirse de forma más adecuada, de conformidad con el mandato de cada organización. La oradora agradece a la Oficina sus acciones para mitigar los efectos de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores migrantes y apoya la idea reflejada en la recomendación 6 de multiplicar los esfuerzos para abordar las repercusiones de la COVID-19 en la protección social de los trabajadores migrantes y de los refugiados. Ahora la Oficina debería centrarse en acelerar la ratificación de los convenios relativos a los trabajadores migrantes y en resolver los problemas relacionados con el enorme volumen de trabajo y la falta de personal dotado de suficientes competencias y conocimientos técnicos sobre migración laboral. Su grupo respalda la recomendación 1 de la evaluación sobre la migración laboral, la cual incrementará la visibilidad de la OIT en lo que se refiere a su visión, actividades y prestigio en el sistema de las Naciones Unidas. Celebra la adopción de la nueva Iniciativa para la equidad en la contratación, cuya duración será de cinco años, y la puesta en funcionamiento del polo de conocimientos, dado que ello ayudará a los mandantes a aplicar las normas y directrices de la OIT. Por otro lado, se debería hacer mayor hincapié en la protección de los trabajadores migrantes en los procesos de contratación transfronterizos, en particular imponiendo sanciones por el cobro de honorarios indebidos, y en la prevención de la fuga de cerebros.

- 662.** La oradora expresa su conformidad con la declaración del Grupo de los Empleadores. Lamenta que la evaluación de alto nivel de las actividades de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género haya sido publicada íntegramente en línea solo unos días antes de la discusión en el Consejo de Administración. La labor de la OIT en este ámbito reviste una importancia primordial, y los limitados avances realizados experimentaron un retroceso durante la pandemia de COVID-19. Por consiguiente, la evaluación nos recuerda oportunamente la necesidad urgente de establecer un programa transformador en el ámbito de la igualdad de género, como se preconiza en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Lamenta que los resultados de los programas por país relacionados con la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo hayan registrado la frecuencia más baja de resultados que atienden a las consideraciones de género, y pide a la Oficina que aborde tales deficiencias en el futuro. Asimismo, la Oficina debería realzar la visibilidad de la OIT con respecto a las cuestiones de género, en particular en el sistema de las Naciones Unidas, apoyándose en el valor añadido que aportan su mandato normativo y el diálogo social. El apoyo al desarrollo de capacidades (recomendación 2) debería orientarse a las instituciones del trabajo, por ejemplo, promoviendo la inclusión de cláusulas sobre igualdad de género en los acuerdos de negociación colectiva. La transición al teletrabajo durante la pandemia ha afectado particularmente a las mujeres, por lo que la Oficina debería examinar el impacto del teletrabajo desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa a la hora de aplicar la recomendación 4. Al diseñar el próximo plan de acción, la Oficina debería tener en cuenta la respuesta de la Oficina, las recomendaciones de la evaluación pertinentes y las medidas ya identificadas para acelerar los avances en el área de los indicadores específicos del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021.
- 663.** El Grupo de los Trabajadores toma nota con satisfacción de la evaluación de alto nivel del programa de trabajo de la OIT en Bangladesh, Nepal, el Pakistán y Sri Lanka. Respalda la recomendación 1, pues la mayor parte del tiempo y los recursos de los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT (PTDP) están siendo asignados a los Gobiernos de los países, mientras que las iniciativas de apoyo al desarrollo de capacidades deberían distribuirse de forma más equitativa entre los mandantes tripartitos. Asimismo, se deberían adoptar

urgentemente medidas para mejorar la eficacia de los PTDP en la promoción del diálogo social y las normas internacionales del trabajo, y para abordar más convenientemente las inquietudes ambientales en la programación por país. La conclusión incluida en la evaluación de que algunos procedimientos institucionales de la OIT han obstaculizado los resultados de los PTDP debe tenerse en cuenta en el marco de una política de recursos humanos, dado que va más allá del mandato de las oficinas regionales. La Oficina debería identificar, promover y retener al personal calificado a fin de responder a las necesidades de los mandantes, por lo que aplaude las recomendaciones 6 y 8. La oradora pone de relieve las prioridades señaladas en la recomendación 3, relativas a la recuperación socioeconómica de la crisis de la COVID-19, y, al respecto, subraya la importancia de la protección social y la seguridad y la salud en el trabajo, e insta a la Oficina a que aborde las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y las cuestiones ambientales, con el propósito de brindar apoyo a los mandantes para solventar las deficiencias detectadas en la evaluación. El Grupo de los Trabajadores hace suyo el proyecto de decisión con las enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores.

- 664. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini destaca que las recomendaciones contenidas en el informe deberían contribuir de manera decisiva a la aplicación de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, el Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023 y el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025.
- 665.** En cuanto a la evaluación relativa a la migración laboral, está de acuerdo en que el papel de la OIT en la gobernanza de las migraciones debería ser claramente definido para evitar una duplicación con las funciones de otros órganos internacionales y para asegurar un uso más adecuado de los recursos limitados. La cooperación para el desarrollo en el terreno de la migración laboral debería estar en sintonía con las prioridades de la OIT en este ámbito, y se debería concentrar en la contratación equitativa, la protección social, la no discriminación y la lucha contra los estereotipos negativos sobre los trabajadores migrantes. El orador pregunta por qué la Oficina ha llevado a cabo solamente ocho estudios pormenorizados, en solo dos de los cuales se incluyen países de África, cuando un examen detallado en todas las regiones habría arrojado resultados más equilibrados. El trabajo de la OIT para asegurar una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral debe formar parte integral de las actividades de recuperación tras la pandemia de COVID-19, especialmente en los países destinatarios. Para respaldar el progreso realizado en el área de la migración laboral, la Oficina debería tomar en consideración todas las recomendaciones de la evaluación, en particular las recomendaciones 1, 2, 5 y 6, en relación con África.
- 666.** En lo tocante a la evaluación de las actividades de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, reafirma la voluntad de su grupo de tener presentes estas consideraciones a la hora de diseñar, desarrollar y poner en marcha los programas y estrategias de la OIT, y alaba que los esfuerzos se centren en el desarrollo de capacidades para que los mandantes puedan promover la igualdad de género. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) deberían integrarse en nuevos PTDP para asegurar que los principios de igualdad de género, no discriminación y una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental queden debidamente reflejados. Pregunta si los instrumentos de diagnóstico para prestar apoyo a la planificación, el seguimiento y la evaluación de los PTDP con respecto a los ODS están siendo utilizados en el análisis de género. Suscribe las recomendaciones formuladas en la evaluación y toma nota con beneplácito de que la Oficina ya ha comenzado a aplicarlas. El grupo de África apoya el proyecto de decisión y no tiene inconveniente en aceptar la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 667. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile coincide en que la labor de la OIT en el área de la migración laboral es única en su género debido al valor

agregado que generan el tripartismo y el diálogo social. La OIT debería crear alianzas para incrementar su visibilidad y consolidar su liderazgo en materia de migración laboral y contratación equitativa, sin que haya una duplicidad de acciones con otros organismos. Asimismo, debería demostrar el impacto de su labor en el terreno, desarrollando un plan de sostenibilidad y un marco de seguimiento adecuados basados en datos. Su grupo acoge con agrado la asistencia técnica y de cooperación para el desarrollo proporcionada por la OIT a nivel nacional y regional, particularmente durante la pandemia de COVID-19, y alienta a la Oficina a continuar desarrollando las capacidades de los equipos técnicos en las oficinas exteriores.

- 668.** El GRULAC reconoce los esfuerzos realizados por la OIT sobre la igualdad de género y la no discriminación. Considera que es importante incorporar estos aspectos en los indicadores de los programas y en los programas y presupuestos para el periodo 2016-2021, lo cual es coherente con el mandato de justicia social de la Organización. Por otra parte, saluda con satisfacción los esfuerzos tripartitos y el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021, que se reflejan en la Declaración del Centenario, el llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, y la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), por ocho Estados Miembros. El grupo insta a la OIT a que siga manteniendo la coherencia en sus planes y estrategias, generando alianzas entre organismos e implementando programas dirigidos a fomentar el acceso de las mujeres al mercado laboral y su representación en puestos de influencia social y política. Para terminar, el GRULAC apoya el proyecto de decisión en la versión enmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 669. Un representante del Gobierno de Bangladesh** exhorta a la Oficina a examinar las causas de los resultados mediocres de las evaluaciones, particularmente en relación con la eficiencia y las posibilidades de impacto y sostenibilidad, y a emprender medidas para atajar el problema, teniendo presentes las circunstancias nacionales y regionales. En aras de la eficacia de las políticas de migración laboral, la Oficina debería intensificar el apoyo técnico que presta a los Estados Miembros con miras al incremento de competencias y a la contratación equitativa de la posible mano de obra migrante, y constituir alianzas con partes interesadas de los países de origen y destino, a fin de apoyar el retorno de trabajadores, sobre todo a la luz de la pandemia de COVID-19. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer deberían ser una de las principales prioridades en el marco de la estructura tripartita de la Organización, y se debería asegurar la rendición de cuentas para producir un impacto perceptible. En cuanto a los PTDP, la Oficina debería subsanar las deficiencias de sus procedimientos institucionales para mejorar la eficacia en la ejecución de estos programas, manteniendo consultas estrechas con los interlocutores tripartitos a nivel de los países. En el caso del PTDP de Bangladesh, el orador hace un llamamiento a la Oficina para que incremente el apoyo técnico y movilice los recursos mundiales con el fin de propiciar el avance hacia un mundo de trabajo decente.
- 670. Una representante del Gobierno del Pakistán** aplaude las recomendaciones incluidas en la evaluación de alto nivel de los PTDP en cuatro países de Asia Meridional, las cuales deberían contribuir a lograr nuevas mejoras en las actividades de la OIT a nivel de los países. El Pakistán valora positivamente el apoyo brindado por la oficina de país de la OIT. El respaldo internacional es clave para el éxito de la recuperación de la pandemia centrada en las personas, y la OIT puede aportar una contribución fundamental para mejorar la creación de empleo y su protección, la protección social y las condiciones de trabajo decente.
- 671. Un representante del Director General** (Director de la Oficina de Evaluación), centrándose en cuestiones metodológicas, explica que las evaluaciones de alto nivel han sido realizadas por un equipo independiente de consultores externos, con arreglo a la política y los protocolos de

la OIT en materia de evaluación. La Oficina de Evaluación ha colaborado con ellos a fin de asegurar un nivel de calidad y exactitud adecuado, pero no ha modificado los resultados. Los equipos encargados de la evaluación han analizado los temas empleando una combinación de métodos de recopilación de datos, entre ellos, una revisión de datos secundarios, encuestas y estudios de caso. Estos últimos suelen comprender visitas en el terreno, que, debido a la COVID-19, han sido sustituidas por entrevistas virtuales. Si bien esta modalidad conlleva limitaciones, se han compilado datos suficientes para validar todas las conclusiones de las evaluaciones mediante la triangulación. En cuanto a los estudios de caso, es probable que África haya estado subrepresentada en las evaluaciones, lo cual se rectificará en las evaluaciones siguientes. Indica que en el documento GB.343/PFA/10 figura solo un breve resumen, que no puede reflejar toda la información detallada que se proporciona en los informes de evaluación completos, que suelen tener entre 80 y 100 páginas. Por ejemplo, en el caso de la evaluación de la igualdad de género y la incorporación de las consideraciones de género, en el informe completo figura la información detallada que desea conocer el Grupo de los Empleadores acerca de las actividades y las iniciativas de desarrollo de capacidades de los empleadores. Los informes de evaluación completos se publicaron inicialmente en línea el 12 de octubre, a lo que siguió la publicación de versiones completamente formateadas el 29 de octubre de 2021.

- 672. Otro representante del Director General** (Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)), en respuesta a las observaciones sobre la Parte II del informe, confirma que la OIT está dotada de mecanismos para supervisar los avances de cara a la consecución de los indicadores relativos al género en el marco del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021; además, existe un mecanismo relacionado con las propuestas de programa y presupuesto. El Grupo de los Empleadores ha indicado atinadamente que en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 se ha introducido un resultado en materia de políticas sobre la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo, así como un marcador sobre género y no discriminación para todos los resultados en materia de políticas, que introduce requisitos más rigurosos en comparación con el anterior eje de política transversal sobre igualdad de género. En su respuesta, la Oficina ha destacado la importancia de desarrollar una teoría del cambio que vincule los compromisos de alto nivel sobre la igualdad de género suscritos en la Declaración del Centenario y el llamamiento mundial a la acción, por un lado con el Plan de acción sobre igualdad de género, y, por otro, con el Programa y Presupuesto, a fin de asegurar que pueda cumplir sus objetivos con mayor eficacia. Actualmente, la Oficina está identificando y desarrollando metodologías rápidas para generar una concatenación de cambios, con miras a lograr los resultados esperados en distintos países y regiones, tomando en cuenta sus circunstancias específicas.
- 673.** Con respecto a la preocupación ante el hecho de que los resultados de los programas por país relacionados con la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo han registrado la frecuencia más baja de resultados que atienden a las consideraciones de género, se están manteniendo discusiones con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo a fin de examinar las causas y las soluciones posibles. Una de las causas puede ser que los especialistas en normas tomen solo en consideración las normas calificadas como relativas al género, cuando la ratificación y la aplicación de normas sobre una amplia serie de cuestiones, como la protección social, la transición a la economía formal y el establecimiento de un salario mínimo, tienen claras dimensiones de género y repercusiones de política. Al incrementar la visibilidad de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas y en la esfera multilateral más amplia sobre las cuestiones de género, la Oficina se apoyará en las lecciones extraídas del pasado y en las alianzas actuales para identificar alianzas de forma más estratégica en el futuro. En la herramienta de diagnóstico que se está empleando para desarrollar la nueva generación de PTDP se ha incorporado una perspectiva

de género; la Oficina evaluará el ejercicio a comienzos de 2022, así como su impacto en la igualdad de género. En cuanto a la rendición de cuentas y la obtención de resultados en materia de igualdad de género y de empoderamiento económico de las mujeres, el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 dispone de indicadores relativos a la rendición de cuentas y al liderazgo, que son esenciales para un impacto visible y sostenido. A fin de dar curso a una solicitud formulada por el Consejo de Administración en su 340.^a reunión, la Oficina ha publicado un documento para información sobre medidas destinadas a acelerar los avances en relación con indicadores específicos del Plan de Acción, en particular el liderazgo ¹⁴. Las discusiones habituales en la materia mantenidas en el marco del Equipo Global de Dirección de la OIT han alentado la competencia positiva y la comunicación de buenas prácticas entre los directores regionales, y se espera que permitan comprender más fácilmente por qué los avances correspondientes a algunos indicadores son más rápidos en ciertas regiones.

Decisión

- 674. El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración las recomendaciones de las tres evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.343/PFA/10 (párrafos 26-37, 78-90 y 112-132), las respuestas de la Oficina y las orientaciones proporcionadas durante la discusión acerca del seguimiento, y adopte medidas para asegurar una aplicación adecuada.**

(GB.343/PFA/10, párrafo 142, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

11. Cuestiones relativas a la Dependencia Común de Inspección (GB.343/PFA/11)

- 675.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 11 de octubre de 2021.
- 676.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 19 de octubre de 2021.

Decisión

- 677. El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en los documentos GB.343/PFA/11, GB.343/PFA/11/REF/1 y GB.343/PFA/11/REF/2 y proporciona orientaciones a la Oficina.**

(GB.343/PFA/11, párrafo 21)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹⁵

- 678. El Grupo de los Trabajadores** suscribe la postura adoptada por la Oficina sobre las recomendaciones relativas al examen del estado de la función de investigación en el sistema de las Naciones Unidas y el proceso consultivo en curso (recomendación 3), toda vez que las

¹⁴ GB.343/INS/INF/3.

¹⁵ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

disposiciones relativas a la resolución de las reclamaciones por acoso quedan subordinadas a un convenio colectivo que debería ser renegociado para introducir cualquier cambio. El Grupo también coincide con la postura adoptada por la Oficina respecto a la limitación de la duración del mandato del Auditor Interno Jefe y a la incompatibilidad de esta modificación con el Estatuto del Personal de la OIT.

- 679.** El Grupo de los Trabajadores también abunda en el sentido de la Oficina en relación con el informe sobre las políticas y las plataformas de apoyo al aprendizaje, en particular respecto a la recomendación 6 sobre las plataformas externas, que no ha sido aceptada por existir reparos en cuanto a la eficacia, la mejora del aprendizaje y la falta de diversidad en el contenido de los cursos externos. Cualquier consideración vinculada a un enfoque más colaborativo en materia de creación de capacidad dentro del sistema de las Naciones Unidas debe respetar el papel único que corresponde al Centro de Turín de la OIT a escala internacional en lo referente a la creación de capacidad entre los mandantes de la OIT.
- 680.** El Grupo de los Trabajadores coincide en que el informe relativo a los locales comunes de las Naciones Unidas va más allá de su tema inicial, al incluir declaraciones sobre la reforma de las Naciones Unidas, y respalda por tanto la postura adoptada por la Oficina respecto a las recomendaciones. El Grupo reitera que es necesario garantizar el libre acceso de las organizaciones de trabajadores a los locales comunes de las Naciones Unidas y la OIT y, más en general, que es importante obtener el respeto de la naturaleza tripartita de la OIT y del mandato basado en los derechos que se le ha confiado en el marco de la reforma de las Naciones Unidas, especialmente a escala nacional.
- 681.** La estructura tripartita de la OIT también debe ser una consideración importante en las discusiones destinadas a incrementar la colaboración en las alianzas público-privadas en el sistema de las Naciones Unidas. Pese al interés que pueden revestir las enseñanzas derivadas de las mejores prácticas existentes en los distintos organismos de las Naciones Unidas, el Grupo no es partidario de que se busque centralizar la administración de las alianzas público-privadas mediante fórmulas susceptibles de eludir el mecanismo interno de la OIT, uno de cuyos criterios es la necesidad de que las empresas respeten los valores de la OIT y las normas internacionales del trabajo. En cuanto a la gestión de los riesgos institucionales, el Grupo está de acuerdo con la Oficina y considera suficiente la frecuencia de las discusiones que el Consejo de Administración dedica a la gestión de los riesgos.
- 682.** Finalmente, el Grupo de los Trabajadores hace suyas las declaraciones de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (JJE) y de la Oficina sobre las recomendaciones relativas al multilingüismo, especialmente en relación con la no aceptación de dos recomendaciones por haberse adoptado ya otras disposiciones interinstitucionales sobre el particular. También toma nota con satisfacción de que la OIT ha nombrado un punto focal en la JJE para el multilingüismo.
- 683.** **El Gobierno de Colombia** comenta que hubiera deseado que el documento GB.343/PFA/11 y los dos documentos de referencia contuvieran información más detallada sobre las recomendaciones que no han sido aceptadas y las razones de esta no aceptación.

Segmento de personal

12. Declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal

La declaración de la representante del Sindicato del Personal se reproduce en el [anexo](#).

13. Enmiendas al Estatuto del Personal

(No se presentan enmiendas al Consejo de Administración en esta reunión).

14. Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 (GB.343/PFA/14)

- 684. La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 es inadecuada por múltiples razones. El documento no presenta ninguna estrategia específica sobre la manera en que la OIT aseguraría efectivamente que la composición de su fuerza de trabajo se adapte y responda mejor a las necesidades de los mandantes. Entre los principales resultados previstos no se menciona la importancia de los conocimientos prácticos del mundo del trabajo y sus mandantes para reequilibrar y reforzar la diversidad de la OIT. Los indicadores clave establecidos para hacer un seguimiento de los logros con respecto a los principales resultados previstos no sirven para hacer un seguimiento del desempeño de la OIT en las esferas prioritarias. Su grupo reitera la solicitud de que se facilite información sobre la situación del ejercicio de inventario de las competencias a fin de determinar las necesidades de personal y las competencias existentes, y poder realizar las aportaciones pertinentes. El inventario debería incluir una evaluación interna de las capacidades y limitaciones de la OIT y un estudio del entorno externo que analice las necesidades de los mandantes y las funciones de servicios como los relativos a recursos humanos para determinar si los departamentos de la OIT que prestan servicios de apoyo al personal de primera línea están bien dotados y cuentan con las competencias adecuadas para atender las necesidades de los destinatarios. La sección del documento relativa a las enseñanzas extraídas no presenta un análisis exhaustivo de los aspectos de la anterior estrategia que han funcionado y de los que no. En cuanto a la planificación de los recursos humanos, la Oficina debería adoptar un enfoque más proactivo y estratégico, sobre la base de un inventario de las competencias existentes entre los miembros del personal a nivel de toda la Organización que incluya perfiles de competencias profesionales para todos los niveles.
- 685.** En la sección del documento dedicada a la esfera prioritaria relativa al plan para necesidades futuras de personal no se contemplan medidas ni se prevén resultados destinados a asegurar la continuidad de la labor de la Organización y preservar los conocimientos institucionales. Dado que la mayoría de las jubilaciones afectan a miembros del personal de la OIT de categorías superiores con amplios conocimientos institucionales, es fundamental establecer un proceso estructurado de transición y traspaso para evitar interrupciones significativas e ineficiencias en las actividades de la Organización. La composición del personal de la OIT debería ser más diversa e incluir elementos como la edad, la religión, la etnia, la experiencia y los conocimientos. El Grupo de los Empleadores desea saber por qué motivo algunas vacantes de puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario quedan sin cubrir durante periodos de tiempo excesivamente largos y qué medidas está adoptando la Oficina para resolver estos cuellos de botella. La Oficina podría exigir rendición de cuentas al personal directivo con respecto al ejercicio de la delegación de autoridad en materia de selección y adoptar medidas correctivas para remediar las demoras. Los mecanismos revisados de movilidad funcional y geográfica deberían promover la movilidad como parte intrínseca del desarrollo profesional.
- 686.** Los directivos deben recibir formación y, en última instancia, rendir cuentas con respecto a la implicación de los miembros de su equipo en las distintas tareas, y han de reconocerse los casos de buen desempeño y abordarse adecuadamente los casos de desempeño insuficiente. Los directivos también deben recibir apoyo administrativo, en cuanto a tiempo y recursos, para rendir cuentas sobre el desempeño del personal. Es necesario mantener un equilibrio adecuado entre el suministro de herramientas y el diseño de procesos y tareas para los

directivos, y la mayor interacción de estos con los demás miembros del personal. También es preciso redoblar los esfuerzos para prestar apoyo a quienes vayan a desempeñar funciones directivas, a fin de conocer sus puntos fuertes y sus deficiencias en materia de competencias y darles la oportunidad de adquirir los conocimientos necesarios. Por lo que respecta a la esfera prioritaria relativa a los lugares de trabajo éticos y respetuosos, la OIT debería reforzar su enfoque con objeto de que el personal de todos los niveles sepa cómo reaccionar ante dilemas éticos y pueda mantener los más altos estándares de conducta en el lugar de trabajo. El Grupo de los Empleadores pide a la Oficina que, entre los principales resultados previstos, incluya una formación obligatoria sobre ética y acoso para todo el personal. La Oficina también debe ser más proactiva a fin de mejorar la gestión del personal, y llevar a cabo una revisión de los servicios y las capacidades en materia de recursos humanos para identificar las deficiencias, aumentar la capacidad de respuesta, mejorar las condiciones de servicio y preservar la salud y el bienestar del personal. El Grupo de los Empleadores propone enmendar el proyecto de decisión de la manera siguiente:

El Consejo de Administración aprueba la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones facilitadas en la puesta en práctica de la Estrategia y establezca resultados claros para atraer, contratar y retener a una fuerza de trabajo más diversa con experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes, así como a grupos específicos como las mujeres, los jóvenes y los jóvenes profesionales, las nacionalidades subrepresentadas y las personas con discapacidad.

- 687. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que su grupo respalda plenamente la Estrategia de Recursos Humanos propuesta y, en particular, las medidas para asegurar que las condiciones de empleo del personal que trabaja en proyectos de cooperación para el desarrollo se equiparen a las del personal de plantilla de la Oficina. Invita a la Oficina a negociar con el Sindicato del Personal el establecimiento de un marco sobre modalidades de trabajo flexibles. Es importante encontrar el equilibrio adecuado entre las interacciones virtuales y las presenciales, teniendo en cuenta los obstáculos que siguen dificultando la transición a un mundo laboral digitalizado, la naturaleza de la labor de la OIT y el apoyo que debe prestarse a los mandantes. Es demasiado pronto para sacar conclusiones concretas a partir de la experiencia adquirida y de los métodos de trabajo utilizados durante la pandemia; la crisis no ha terminado, y es preciso disponer de más datos empíricos antes de introducir cambios permanentes en los métodos de trabajo.
- 688.** El Grupo de los Trabajadores respalda los esfuerzos destinados a identificar las necesidades de competencias actuales y futuras y a introducir herramientas más sólidas de planificación de los recursos humanos, que deberían ir acompañados de un plan de relevo del personal, y aplaude la adhesión de la Oficina al principio de la diversidad. A este respecto, resultan particularmente importantes los resultados previstos en materia de divulgación, formación y desarrollo profesional aplicables a determinados grupos destinatarios, entre los que deberían incluirse candidatos con experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes. El Grupo de los Trabajadores toma nota del aumento de la brecha de género en los puestos de las categorías D.1 y D.2 señalado en el informe de mitad de periodo acerca de la aplicación del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 y espera que esa situación se revierta en el periodo 2022-2025. Será fundamental mantener un espíritu positivo y constructivo entre la Oficina y el Sindicato del Personal con respecto a la aplicación de la Estrategia. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión original.
- 689. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Rwanda recomienda a la Oficina que tome medidas audaces para aplicar la Estrategia, entre otras cosas, mediante la movilización de recursos y el establecimiento de metas anuales claras en consonancia con sus objetivos y resultados previstos. Es importante realizar una evaluación de

las necesidades futuras de personal que atienda a las exigencias del contexto mundial y de los contextos regionales y nacionales específicos. Deben reforzarse los programas de pasantías a fin de que los jóvenes adquieran experiencia y estén mejor preparados para aprovechar las oportunidades de contratación que puedan presentarse. La Oficina debería garantizar la aplicación efectiva de estrategias de divulgación, formación y desarrollo profesional a las mujeres, las nacionalidades insuficientemente representadas y las personas con discapacidad, de conformidad con las metas establecidas en el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género y la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. El orador recalca que el número de mujeres en puestos de las categorías superiores sigue siendo del 38 por ciento y que ese porcentaje debería aumentar. El grupo de África apoya el proyecto de decisión original.

- 690. Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón elogia el compromiso asumido por la Oficina de reforzar su función de recursos humanos y expresa su apoyo a las tres prioridades principales de la Estrategia. La diversidad geográfica reviste especial importancia, entre otras cosas para la adecuada ejecución de los proyectos de cooperación para el desarrollo por parte de las oficinas de país de la OIT. Por lo tanto, alienta a la Oficina a mejorar la diversidad geográfica más allá del objetivo fijado y le pide que considere la posibilidad de añadir a la Estrategia nuevos indicadores sobre la representación geográfica, incluido uno relativo a los puestos de categorías superiores. Asimismo, solicita a la Oficina que proporcione, en el informe de seguimiento de la Estrategia o en otro documento aparte, datos anuales detallados sobre la insuficiente representación en todos los grados y sobre los progresos realizados para mejorar la diversidad geográfica. Además, propone que, en las descripciones genéricas de los puestos de trabajo, se eliminen los requisitos de amplia experiencia internacional y de conocimiento de idiomas para aquellos puestos que no sean necesarios. A fin de mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo, la Oficina también debería centrarse en la inclusión de la discapacidad y la paridad de género; llevar a cabo una campaña estratégica de divulgación dirigida a los grupos y nacionalidades insuficientemente representados; y sensibilizar sobre la diversidad a los directivos y demás miembros del personal que participan en el proceso de contratación, entre otras cosas, impartiendo formación sobre sesgos inconscientes. Además, la Oficina debería estar abierta a candidatos externos con talento en lugar de centrarse únicamente en la progresión profesional interna. Debería promoverse la movilidad geográfica y considerarse como un factor a tener en cuenta en las decisiones relativas al acceso a puestos de alto nivel en la sede. La labor de la OIT a nivel de la sede también se vería reforzada mediante la contratación de personal con alto rendimiento procedente de las oficinas regionales y de país de la Organización, para que la Oficina pueda aprovechar la experiencia que han adquirido en las oficinas exteriores y sus interacciones con los mandantes locales, lo que aumentaría su capacidad para tener en cuenta las necesidades de los mandantes. El orador pide a la Oficina que elabore planes específicos para mejorar la movilidad geográfica e informe de sus progresos al respecto al Consejo de Administración; que aumente la proporción de miembros del personal de la OIT que trabaja en las oficinas exteriores para poder gestionar mejor el aumento de la carga de trabajo debido a los equipos de las Naciones Unidas en los países; que proporcione información detallada del inventario de las posibles vacantes que se producirán en los próximos tres años, y que fomente la transparencia del proceso de contratación.
- 691.** Por lo que respecta a la prioridad 2, insta a la Oficina a que avance de forma constante en la actual revisión del marco disciplinario y a que sensibilice sobre el enfoque de tolerancia cero frente a la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo para que los miembros del personal puedan alcanzar su máximo potencial. Aunque las modalidades de trabajo flexibles podrían impulsar la diversidad y la inclusión, la Oficina debería seguir siendo consciente de los problemas

que podrían plantearse, como las dificultades para coordinar el trabajo, los casos de salud mental y la insuficiente orientación para el personal joven, incluidos los funcionarios subalternos del cuadro orgánico. El orador agradece que la evaluación del desempeño se realice con mayor frecuencia y nivel de detalle. Considera que el desarrollo de sistemas adicionales para el reconocimiento profesional contribuiría a fomentar la motivación del personal; a tal efecto, tal vez cabría considerar la posibilidad de aumentar el salario o conceder primas por alto rendimiento. Por lo que respecta a la prioridad 3, relativa al aprovechamiento de las tecnologías en aras de una mayor eficiencia de los servicios de recursos humanos, la Oficina debería dar prioridad a las medidas que propicien la consecución de los resultados 1 y 2, y asegurar la coordinación en la aplicación de las diferentes estrategias de la OIT en ámbitos como los recursos humanos y la tecnología de la información mediante la innovación y la digitalización de la función de recursos humanos. A reserva de que la Oficina tenga en cuenta sus orientaciones, considere la posibilidad de comunicar datos anuales detallados sobre la representación y los progresos realizados y siga estudiando indicadores más apropiados para supervisar la diversidad geográfica, su grupo apoya el proyecto de decisión.

- 692. Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile insta a la Oficina a seguir elaborando planes de acción que contribuyan al logro de sus objetivos. Expresa el amplio acuerdo de su grupo con las prioridades principales y los resultados previstos, y destaca la necesidad de que se promueva la contratación de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad para cubrir los puestos vacantes. Aunque las medidas para acelerar los progresos con respecto a indicadores específicos del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021 ([GB.343/INS/INF/3](#)) son bien recibidas, estas no deberían ser óbice para la realización de un análisis pormenorizado de los perfiles de los puestos que identifique los posibles obstáculos existentes para la presentación de candidaturas de personas con perfiles más diversos. El enfoque de género, diversidad e inclusión de la Estrategia debe traducirse en medidas que aborden los factores que impiden a las mujeres y a personal de todas las regiones acceder a puestos de categorías superiores.
- 693.** La OIT debería informar a todo el personal acerca de los canales de comunicación adicionales para la resolución de conflictos que pueden utilizarse sin temor a represalias. Su grupo agradecería que se proporcionara más información sobre los servicios de atención médica y de salud mental prestados por la Oficina a su personal durante la pandemia de COVID-19, y sobre las medidas adoptadas en relación con la política de tolerancia cero de las Naciones Unidas frente a la explotación y los abusos sexuales. Aunque la Estrategia de Recursos Humanos y la Estrategia de Tecnología de la Información de la OIT 2022-2025 están estrechamente vinculadas, ninguno de los documentos respectivos, a saber, el documento que examinamos hoy aquí y el GB.343/PFA/4 se refieren a los recursos materiales o humanos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos. Habría que realizar encuestas entre el personal que permitan medir el impacto de la Estrategia de Recursos Humanos, que debería aplicarse a todo el personal dentro del presupuesto disponible. El GRULAC apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 694. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá expresa su satisfacción por la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 propuesta y por el compromiso asumido por la Oficina de contratar personal con los más altos niveles de competencia e integridad a través de un proceso competitivo y transparente basado en los méritos y las calificaciones. El poco ambicioso objetivo en cuanto a la paridad de género entre el personal de la OIT es motivo de preocupación; se debería hacer todo lo posible para lograr la igualdad de género con un margen de paridad inferior o superior máximo de 3 puntos porcentuales en los puestos de las categorías superiores de aquí a 2025. Su grupo agradecería recibir información

detallada de la Oficina sobre los avances en la consecución de la paridad de género en dichos puestos de la Organización, incluida la orientación de las tendencias a lo largo del tiempo. La Oficina debería agregar la inclusión de las personas con discapacidad como nuevo indicador clave seleccionado en el marco del resultado 1 de la Estrategia. La oradora señala la importancia de contratar a funcionarios subalternos del cuadro orgánico cualificados y desea saber cómo se prepara a los miembros del personal para cumplir la función de supervisión de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y pide que se proporcione información actualizada sobre las políticas de contratación de estos funcionarios subalternos una vez finalizada su relación laboral.

- 695.** Tras señalar que en la Estrategia se hace referencia a la necesidad de prevenir y combatir el acoso, incluido el acoso sexual, reitera la importancia de que esta cuestión se aborde entre el personal de la OIT, los asociados en la ejecución y los beneficiarios. Señala la importancia de que la OIT disponga de una política permanente para prevenir y combatir el acoso sexual, así como la explotación sexual, el abuso y otras formas de acoso y abuso de autoridad, y pide que se le asegure que la política esté disponible en línea, se actualice periódicamente, se comunique ampliamente al personal y se implemente tanto en la sede como en las oficinas regionales y de país. Agradecería que se facilitara información sobre las modalidades de trabajo flexibles y la manera en que estas han contribuido a la retención de las mujeres en los puestos de categorías superiores. La OIT tiene el deber de actuar como líder en materia de prácticas de gestión del personal en el marco del sistema de las Naciones Unidas. El PIEM apoya el proyecto de decisión original.
- 696. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** celebra el hecho de que la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT tenga por objeto contratar a una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad. Respecto de la representación geográfica, dice que la expresión «nacionalidades insuficientemente representadas», utilizada en el anexo del documento, debería ser sustituida por «países insuficientemente representados», en consonancia con la terminología utilizada en el resto del documento.
- 697.** El trabajo a distancia, al que ha sido necesario recurrir a causa de la pandemia de COVID-19, debería considerarse una medida excepcional. Introducir modalidades de trabajo flexibles exigirá inversiones financieras y una revisión del sistema de contratos y las escalas de sueldos. Una decisión tan importante no debería tomarse de forma apresurada sino que debería examinarse en primer lugar en el marco de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Con respecto a la movilidad del personal, el orador señala que la CAPI recomendó vincular la movilidad al desarrollo profesional, por lo que insta a la OIT a tenerlo en cuenta a la hora de establecer nuevos mecanismos de movilidad del personal. La OIT debería seguir colaborando constructivamente con la CAPI y basar su política de recursos humanos en las decisiones sobre las condiciones de servicio que adopte la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- 698.** El orador celebra la inclusión de la esfera prioritaria 2.1 y dice que una política eficaz de gestión de los recursos humanos ha de prever incentivos y penalizaciones para garantizar la rendición de cuentas con respecto al desempeño. En cuanto al tema de la igualdad de género, señala que hay más mujeres que hombres en los puestos de grados P.1 a P.4, y dice que la igualdad de género debe aplicarse a ambos sexos.
- 699.** Por último, en relación con la enmienda presentada por la portavoz del Grupo de los Empleadores, propone añadir la frase «continúe los procesos de contratación y nombramiento con arreglo a la Constitución de la OIT y al Estatuto del Personal» después de «la puesta en práctica de la Estrategia».

- 700. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) toma nota de las orientaciones proporcionadas por los mandantes, las cuales ayudarán a la Oficina a poner en práctica la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025. La Estrategia se aplica a todos los miembros del personal, incluidos aquellos que trabajan en proyectos de cooperación para el desarrollo financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios, y se basa en el enfoque Una OIT.
- 701.** El compromiso de la OIT con la diversidad geográfica ha quedado de manifiesto en un informe reciente de las Naciones Unidas elaborado por la CAPI, en el que se confirma que la OIT es una de las pocas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que ha definido criterios para el seguimiento y la medición de la representación geográfica equitativa. Con arreglo al Plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT, adoptado por el Consejo de Administración en 2019, los mandantes reciben un desglose pormenorizado de las estadísticas cada año, y las cifras actuales muestran que se han realizado progresos. Cabe señalar que, al igual que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en los cálculos para medir la diversidad geográfica la OIT solo ha tenido en cuenta los puestos de la categoría de servicios orgánicos y de la categoría de directores financiados con cargo al presupuesto ordinario, que no representan más que el 23 por ciento de toda su fuerza de trabajo. Por consiguiente, sería conveniente ampliar el alcance para incluir al personal empleado mediante otras modalidades contractuales a fin de presentar el panorama completo de la diversidad de la fuerza de trabajo de la Oficina.
- 702.** En aras de la concisión, y de conformidad con la petición del Consejo de Administración, en el documento no se describen todas las estrategias e iniciativas pertinentes elaboradas por la Oficina en ámbitos como la paridad de género y la discapacidad, ya que esta información está disponible en otras estrategias de la OIT. Entre las medidas adoptadas recientemente para mejorar la diversidad cabe mencionar el aumento de los anuncios de vacantes específicos dirigidos a posibles candidatos calificados y la mejora de la colaboración con plataformas como LinkedIn. Más de 3,5 millones de personas han visitado la plataforma de contratación de la OIT, lo que demuestra que muchas personas consideran a la OIT un empleador atractivo. La Oficina también ha adoptado medidas para rejuvenecer su fuerza de trabajo mediante el fortalecimiento de su programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico, el cual permite a los jóvenes profesionales aprender de directivos superiores con un amplio acervo de conocimientos especializados. Estos miembros del personal de categoría superior reciben apoyo de la Oficina que les permite estar bien preparados para participar en todas las etapas del programa, desde la redacción de las descripciones de puestos de trabajo hasta la selección y la formación de nuevos miembros del personal. Más del 50 por ciento de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico continuaron su carrera profesional en la OIT con contratos financiados con cargo al presupuesto ordinario o en el marco de proyectos de cooperación para el desarrollo. Aunque los funcionarios subalternos del cuadro orgánico con contratos de cooperación técnica que tienen menos de cinco años de experiencia no pueden optar a ciertos puestos, podrían recibir formación para presentarse a los puestos que se anuncien dentro de la Organización y fuera de esta.
- 703.** El orador comparte las preocupaciones planteadas por algunos mandantes en cuanto a la labor que aún queda por hacer para garantizar la paridad de género, en particular en los cargos superiores de la Organización. Sin embargo, es importante ser realista respecto de los progresos que se pueden alcanzar en tan solo cuatro años: para lograr la plena paridad de género de aquí a 2025 cada nuevo puesto debería ser ocupado por una mujer. Por tanto, las metas de la Estrategia se han establecido sobre la base de las cifras actuales de funcionarios, las futuras vacantes y las tendencias existentes. La Oficina está aplicando varias medidas de apoyo

al personal femenino, que incluyen programas de formación, de orientación y de tutoría. Manifiesta su esperanza de que las nuevas formas de trabajo favorezcan el aumento del número de mujeres en cargos superiores.

- 704.** En respuesta a las preguntas formuladas por el Grupo de los Empleadores, el orador dice que los anuncios de vacantes de la OIT indican claramente que se alienta a postular a los solicitantes con experiencia pertinente para los mandantes tripartitos. Aunque todos los puestos exigen que los solicitantes posean experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes de la Organización, reconoce que es posible que muchas vacantes no resulten atractivas a los miembros de organizaciones de trabajadores o de empleadores. La Oficina seguirá colaborando con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) para hacer las vacantes más atractivas y alentar a los miembros de estas organizaciones a postular. En relación con el empleo de las personas con discapacidad, señala que la OIT ya aplica su política para la inclusión de las personas con discapacidad. Asimismo, recuerda que las modalidades de trabajo flexibles se introdujeron satisfactoriamente mucho antes de la COVID-19 y se utilizaron eficazmente durante la pandemia, en gran medida gracias a la implicación del personal de la OIT. Ahora es necesario recopilar las enseñanzas extraídas y plasmarlas en una política nueva y actualizada. La OIT colaborará con otros organismos de las Naciones Unidas para asegurar que toda nueva medida que se introduzca sea pertinente, eficaz y funcional.
- 705.** En lo que concierne al respeto y la conducta ética, la OIT participa en varios grupos de trabajo de las Naciones Unidas y todo el personal ha sido informado de la política de tolerancia cero adoptada por la OIT con respecto a actos de explotación y abusos sexuales. El orador señala que puede facilitar más información sobre la labor en este ámbito de ser necesario. También confirma que el puesto de Funcionario encargado de las cuestiones de ética de la OIT, actualmente a tiempo parcial, se convertirá en un puesto a tiempo completo en 2022. Por último, indica que, aunque se ha puesto en marcha un proyecto piloto en algunos departamentos, el inventario previsto de competencias profesionales en toda la Oficina se realizará en 2022, al comienzo del periodo de aplicación de la Estrategia.
- 706. La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que es importante asegurarse de que la Oficina establece resultados claros para atraer, contratar y retener a una fuerza de trabajo más diversa, que es la finalidad de la enmienda al proyecto de decisión que ha presentado su grupo. En este sentido, apoya la enmienda adicional presentada por el representante del Gobierno de la Federación de Rusia. Da las gracias al GRULAC por apoyar la propuesta de enmienda del Grupo de los Empleadores e insta a los mandantes a tratar de lograr un consenso.
- 707. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que la enmienda propuesta por el representante de la Federación de Rusia no sigue la práctica habitual del Consejo de Administración y que es innecesario mencionar la Constitución de la OIT y el Estatuto del Personal en la decisión. Si se enmienda el proyecto de decisión para incluir orientaciones más precisas para la Oficina, en ese caso debería retomarse el texto de la decisión del Consejo de Administración (GB.341/PFA/16, párrafo 42, en su versión enmendada por el Consejo de Administración) adoptada en marzo de 2021 y añadirse «entre otras cosas con miras a atraer, contratar y retener a una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración el plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT (GB.337/PFA/11), inclusive en lo relativo a la paridad de género, a la diversidad geográfica, atendiendo también a la subrepresentación, a la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes y a las oportunidades para los jóvenes y para los jóvenes profesionales» después de «en la puesta en práctica de la Estrategia» en la versión original. La inclusión de una referencia al establecimiento de

resultados claros parece implicar que el Consejo de Administración trata de microgestionar la labor de la Oficina. En su opinión, la enmienda propuesta por la portavoz del Grupo de los Empleadores cuenta con escaso apoyo y varios mandantes han respaldado la adopción del proyecto de decisión sin enmienda.

- 708. Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** solicita a la Oficina que formule observaciones en relación con el Plan para introducir formas de trabajo más flexibles, lo que, según él, exigirá reformar el sistema de contratos y de remuneración de la OIT. Además, la introducción del trabajo a distancia durante la pandemia de COVID-19 ha afectado a muchas organizaciones y, por consiguiente, toda decisión relacionada con dichas modalidades de trabajo debería consensuarse a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas. La CAPI, que es el organismo idóneo en cuyo marco debería tomarse esta decisión, examinó asuntos relacionados con las modalidades de trabajo flexibles en su 92.ª reunión en agosto de 2021 y concluyó que es prematuro tomar decisiones para cambiar los parámetros de remuneración aplicables al trabajo a distancia.
- 709.** Por último, el orador indica que apoya el proyecto de decisión en su versión original y que la enmienda que ha propuesto solo se mantendrá si no se adopta el texto original del proyecto de decisión.
- 710. Hablando en nombre del PIEM,** una representante del Gobierno del Canadá dice que su grupo desearía que las aspiraciones en cuanto a la paridad de género fueran más ambiciosas, pero reconoce que los objetivos son realistas y pueden superarse. En lo que atañe a la diversidad y la inclusión, entiende que la Oficina está dispuesta a integrar una meta específica al respecto en el futuro. La oradora dice que se requieren mayores precisiones acerca del programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico para garantizar que resulta satisfactorio tanto para el sistema de las Naciones Unidas como para quienes participan en él. Por último, indica que su grupo apoya el proyecto de decisión original.
- 711. El portavoz del Grupo de los Trabajadores** destaca que apoya el proyecto de decisión original, en la versión que figura en el párrafo 49 del documento GB.343/PFA/14. Su propuesta de utilizar el texto de la decisión adoptada en marzo de 2021 solo se mantendría si no se puede alcanzar un acuerdo respecto de la versión original.
- 712. La Presidenta,** tras tomar nota del amplio apoyo al proyecto de decisión original que figura en el párrafo 49 del documento GB.343/PFA/14, y a la luz de las aclaraciones facilitadas por la Oficina, pregunta si el Consejo de Administración está dispuesto a adoptar el proyecto de decisión sin enmienda, en el entendido de que las orientaciones proporcionadas durante la reunión guiarán la futura labor de la Oficina en la aplicación de la Estrategia.
- 713. La portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que no hay consenso sobre el proyecto de decisión y recuerda que la enmienda que ha presentado su grupo ha recibido cierto apoyo. Por consiguiente, se debería conceder a los mandantes más tiempo para alcanzar un consenso. El Consejo de Administración debe proporcionar instrucciones específicas a la Oficina para la realización de sus futuras labores, lo cual no debe confundirse con un intento por microgestionar su trabajo.
- 714. Un representante del Director General** (Director del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) dice que la política de trabajo flexible de la OIT se aplica, de hecho, desde antes de la pandemia de COVID-19 y que la Oficina trata ahora de aprovechar las enseñanzas extraídas durante ese periodo. La labor del Equipo Global de Dirección de la OIT en materia de trabajo flexible está en consonancia con la del resto del sistema de las Naciones Unidas. La CAPI está empezando a ocuparse de esta cuestión.

715. La Presidenta propone aplazar la adopción de la decisión sobre la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 hasta que se alcance un consenso.

(El Consejo de Administración aplaza el examen del punto a una sesión posterior).

716. Al reanudarse la discusión, **la Presidenta** anuncia que el grupo consultivo ha respaldado una propuesta de proyecto de decisión revisado, que se ha distribuido a los miembros del Consejo de Administración.

717. El portavoz del Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión revisado.

718. La portavoz del Grupo de los Empleadores hace hincapié en que debe haber una mayor diversidad entre el personal de la OIT. El conocimiento de los lugares de trabajo y de quienes los integran es fundamental, como también son fundamentales la experiencia en materia de diálogo social y de práctica del tripartismo en los diferentes contextos culturales de todo el mundo. Varios grupos han expresado su descontento con algunos aspectos de la Estrategia de Recursos Humanos, especialmente por lo que respecta a la cuestión de la diversidad; sin embargo, tras la celebración de nuevas consultas, se ha alcanzado una decisión consensuada. Para llegar a esta decisión, se ha tenido en cuenta la necesidad de adoptar un enfoque proactivo que no se limite a la mera inclusión en los anuncios de vacantes del requisito de que los candidatos tengan una experiencia pertinente para determinados mandantes. No obstante, la eliminación de la referencia al Plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT podría dejar un vacío importante. La oradora sugiere que la Oficina consulte a los grupos sobre la conveniencia de actualizar y reforzar el plan de acción existente o de adoptar uno nuevo, así como sobre su posible contenido; de este modo, no sería necesario someterlo a la consideración del Consejo de Administración. En las próximas reuniones, el Grupo de los Empleadores seguirá de cerca los avances, y prestará especial atención a los indicadores y a los resultados previstos con respecto a los puestos que requieran experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes. La oradora solicita a la Oficina que incluya esa información en el documento sobre la composición y estructura del personal. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada.

719. Hablando en nombre del GRULAC, un representante del Gobierno de Chile apoya la versión enmendada del proyecto de decisión, que concilia las posiciones de los tres grupos de mandantes e incluye una referencia a las personas con discapacidad, como había solicitado el GRULAC. Sin embargo, comparte la preocupación expresada por oradores anteriores de que no haya un nuevo plan que sustituya al plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT, que expira a finales de 2021. Pide a la Oficina que, en el documento sobre la composición y estructura del personal de la OIT, se incluyan acciones y medidas que respondan a las peticiones de los mandantes y se establezcan plazos adecuados. Insta a la Oficina a que mantenga informado al Consejo de Administración de los resultados y los progresos que se realicen en el marco del plan de acción para mejorar la diversidad.

720. La Presidenta informa al Consejo de Administración de que el Director General ha confirmado que se celebrarán consultas sobre el plan de acción para mejorar la diversidad.

Decisión

721. El Consejo de Administración aprueba la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y pide a la Oficina que tenga en cuenta las orientaciones facilitadas en la puesta en práctica de la estrategia con miras a atraer, contratar y retener a una fuerza de trabajo con los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad, tomando debidamente en consideración la paridad de género; la diversidad geográfica, atendiendo también a la subrepresentación; la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes y las

oportunidades para los jóvenes y los jóvenes profesionales y para las personas con discapacidad.

(GB.343/PFA/14, párrafo 49, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

15. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Reconocimiento de la competencia del Tribunal Administrativo por organizaciones internacionales (GB.343/PFA/15)

- 722.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 11 de octubre de 2021.
- 723.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración el 19 de octubre de 2021.

Decisión

- 724. El Consejo de Administración aprueba el reconocimiento de la competencia del Tribunal por la Organización de la Asociación Mundial para el Agua (GWPO), con efecto a partir del 19 de octubre de 2021.**

(GB.343/PFA/15, párrafo 11)

Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia¹⁶

- 725. El Grupo de los Trabajadores** toma nota con satisfacción de la solicitud de la GWPO de reconocer la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT que, de ser aprobada, ampliaría el ámbito de competencia del Tribunal a 57 organizaciones, además de la OIT. El Grupo se congratula de que el Tribunal siga atrayendo nuevas organizaciones internacionales, sin duda gracias a su reputación, independencia e imparcialidad. El Grupo de los Trabajadores respalda el proyecto de decisión.

15.1. Cuestiones relativas al Tribunal Administrativo de la OIT: Medidas administrativas para mejorar la gestión de casos (GB.343/PFA/15/1)

- 726.** A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 19 de octubre de 2021.
- 727.** El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación del 1.º de noviembre de 2021.

¹⁶ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

Decisión

728. El Consejo de Administración decide aprobar la medida administrativa descrita en el documento GB.343/PFA/15/1 a fin de mejorar el funcionamiento del Tribunal, con efecto a partir del 1.º de enero de 2022, por un periodo de prueba de cinco años.

(GB.343/PFA/15/1, párrafo 8)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹⁷

- 729. El Grupo de los Trabajadores** toma nota de la solicitud cursada por el Presidente del Tribunal al Director General de adoptar una medida administrativa que permita al Presidente o al Vicepresidente estar disponible en Ginebra en el intervalo entre reuniones del Tribunal a fin de agilizar la gestión de los casos. Esta medida mejorará el funcionamiento del Tribunal y asegurará el pronunciamiento oportuno de resoluciones en un contexto en el que tanto el número de demandas interpuestas como el de solicitudes procesales presentadas al Tribunal van en aumento.
- 730.** El Grupo observa que el salario que se pagará al juez se incluirá en los gastos generales del Tribunal, que se prorratean entre todas las organizaciones que han reconocido la competencia del Tribunal, y celebra el hecho de que se haya consultado a las organizaciones interesadas y estas no hayan formulado objeciones al respecto. Asimismo, toma nota de que corresponde al Tribunal proceder al nombramiento del juez que llevará a cabo estas tareas adicionales. El Grupo apoya la aplicación de las nuevas medidas a partir del 1.º de enero de 2022 por un periodo de prueba de cinco años.
- 731. El Gobierno de Cuba**, con referencia al párrafo 6 del documento, considera que se precisa información suplementaria sobre el proceso de selección del juez que trabajará permanentemente en Ginebra, en particular si se reciben expresiones de interés de varios jueces.

¹⁷ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

► Anexo

Discurso de la Presidenta del Sindicato del Personal de la OIT

343.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2021)

Señora Presidenta, señor Director General, señoras y señores delegados, y estimadas y estimados colegas:

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidenta electa del Sindicato del Personal de la OIT, que representa a dos tercios del personal empleado en la sede y en las oficinas exteriores.

En efecto, es mi deber compartir con ustedes las aspiraciones y preocupaciones del personal y volver a centrar la discusión en las personas, como ya se ha vuelto costumbre decir en esta casa.

Y debo señalar que el año pasado ha sido otro año extremadamente difícil para todos mis colegas por diversas razones.

En primer lugar, la pandemia de COVID-19 sigue afectando en gran medida a la forma de trabajar de todo el personal, ya que en los diferentes lugares de destino en que la OIT realiza actividades se suceden periodos de confinamiento y de vuelta a la oficina, lo que repercute negativamente en el sentimiento de pertenencia a «Una OIT». Es cierto que, para hacer frente a esta dicotomía de situaciones, la Dirección ha desplegado esfuerzos con el fin de idear nuevas formas de comunicación y de trabajo en común, pero en el día a día, el Sindicato del Personal —muy solicitado todo el tiempo— ha podido constatar hasta qué punto la incertidumbre sobre el final de esta pandemia tiene efectos adversos en la salud mental de algunos de los miembros del personal. Por lo tanto, es necesario estar atentos y establecer mecanismos de apoyo psicológico adecuados a largo plazo.

Otro de los principales obstáculos que afectan a la gestión de la crisis provocada por la COVID-19, principalmente en las oficinas exteriores, es la falta de coherencia dentro del sistema común de las Naciones Unidas con respecto a las medidas relativas, por ejemplo, a la vacunación, la preservación de la confidencialidad de los datos médicos o el regreso a las oficinas.

Esta falta de coherencia genera un estrés adicional a nuestros colegas, en particular los que trabajan en locales compartidos con otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas.

A la necesidad de gestionar la prolongada crisis causada por la COVID-19, se ha unido además la de lidiar con los diversos acontecimientos de índole política, social y económica que se han producido en los países en los que la OIT desarrolla actividades. Las situaciones angustiosas y traumáticas vividas por nuestros colegas, sobre todo en el Afganistán, Haití, el Líbano, Myanmar y, más recientemente, el Sudán, deben tomarse muy en serio, tanto más cuanto que el personal que trabaja en esos países, esencialmente en actividades de cooperación técnica, suele estar más aislado y, por tanto, es más vulnerable. A este respecto, el Sindicato del Personal reconoce y agradece los esfuerzos realizados por la Dirección, que ha hecho todo lo posible para garantizar la seguridad de los miembros del personal afectados y

que, por esa razón, ha tenido una actuación destacada en comparación con otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas. Sin embargo, es evidente que el personal de la OIT está cada vez más expuesto a riesgos de todo tipo, en la misma medida que otras organizaciones con un mandato tradicionalmente de carácter más humanitario. Por consiguiente, de cara al futuro, es urgente asignar recursos adicionales y crear nuevas estructuras, a ser posible paritarias, que permitan asegurar una mayor capacidad de respuesta y eficacia en beneficio de la seguridad de todos y todas.

Dicho esto, permítanme ahora compartir con ustedes la posición de los representantes del personal con respecto a algunos de los documentos sometidos al Consejo de Administración en la presente reunión.

En primer lugar, nos referiremos al documento GB.343/PFA/4, que acaba de ser objeto de discusión. En vista de que los representantes del personal no fueron consultados en su momento acerca del contenido de este documento, estos se reservan el derecho de expresar su opinión *a posteriori*. Los representantes del personal lamentan, en particular, que en dicho documento no se valore ni se considere al personal como un elemento clave del éxito de la Estrategia de la Tecnología de la Información que se propone. Han podido constatar, con cierta consternación, debo admitir, que los miembros del personal son vistos sobre todo como un obstáculo, por ser refractarios al cambio, carecer de formación suficiente y no comprender los riesgos que entraña la ciberdelincuencia ni las crecientes exigencias en materia de seguridad. Después de las proezas que desde hace más de 18 meses vienen realizando nuestros colegas, en particular los que prestan servicios informáticos, con miras a que todas las tareas de la Organización puedan llevarse a cabo con éxito, esa semblanza del personal es poco halagüeña. De hecho, en nuestra opinión, resulta bastante ofensiva.

Es muy loable repetir una y otra vez la idea de que es necesario «adoptar un enfoque más centrado en las personas», pero además hay que practicar lo que se predica. El Sindicato del Personal comienza a estar un poco cansado de escuchar en numerosos foros que los nuevos talentos y las nuevas competencias son la solución a todos los males. ¿Significa esto que los talentos de hoy son los incompetentes de mañana? Seamos serios: la Organización tiene la obligación moral de cultivar sus talentos y tener la decencia y el respeto de no denigrarlos una vez contratados. Se trata de una cuestión de equilibrio entre esos nuevos talentos y el personal experimentado, se trata de dotación de recursos humanos y de asignaciones financieras adecuadas y, sobre todo, de tacto y reconocimiento. Creo que no puedo ser más clara.

El Sindicato del Personal también ha «descubierto» en este documento una serie de futuros proyectos con importantes consecuencias para las condiciones de trabajo del personal, a los que también se ha referido el Grupo de los Trabajadores. Me remito al párrafo 29, en el que se mencionan la brecha digital entre la sede y las oficinas exteriores, el aprovechamiento de los recursos existentes, el sistema integrado de gestión del lugar de trabajo, el despliegue de un programa de traducción asistida por computadora y la digitalización de los expedientes personales de la plantilla, todas ellas cuestiones con respecto a las cuales se debe consultar a los representantes del personal. Según estos, una estrategia de tecnología de la información no consiste únicamente en luchar contra la ciberdelincuencia o en aumentar la seguridad informática de forma exponencial. Tampoco se limita a desarrollar herramientas para que podamos hablar a través de pantallas. Puede significar también la exploración de nuevos enfoques que permitan a cada persona encontrar la forma de desarrollarse profesionalmente, cumplir sus tareas y formarse a lo largo de su vida laboral, trabajando de forma presencial o a distancia, y que, al mismo tiempo, permitan fomentar la creatividad, el espíritu de iniciativa y el diálogo con sus colegas. Por supuesto, ello también comprende el derecho a la desconexión y el derecho a mantener las libertades

individuales. El Sindicato del Personal considera que ninguna de estas cuestiones y perspectivas queda reflejada en el documento, hecho que lamenta profundamente.

A diferencia del anterior, el documento GB.343/PFA/14, relativo a la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025, ha sido objeto de todas las consultas necesarias con los representantes del personal, afortunadamente. Sin embargo, en él figuran algunos planteamientos con respecto a los cuales el Sindicato del Personal viene expresando su desacuerdo desde hace tiempo. Se refieren, en particular, a la definición de la diversidad y al hecho de que sea absolutamente necesario atraer nuevos talentos so pena de poner en peligro la competitividad de la OIT.

Aunque en las disposiciones vigentes aplicables ya se alienta la diversidad (principio al que el Sindicato se adhiere plenamente), es en su puesta en práctica donde suelen surgir problemas, tanto por lo que respecta a la paridad de género y la distribución geográfica o lingüística, como a la experiencia pertinente para los tres grupos de mandantes de la Organización, a las oportunidades para los jóvenes o a la integración de los trabajadores con discapacidad. Por ejemplo, aunque la OIT ha logrado la paridad de género en los puestos de grado medio, no ha conseguido aún que los puestos de nivel directivo sean suficientemente paritarios. Este es un importante factor de descontento entre nuestros colegas. Asimismo, el principio de representación geográfica basado en las contribuciones financieras ha creado durante años una falsa impresión de la verdadera diversidad en la Organización. Además, algunas prácticas de contratación incompatibles con las disposiciones aplicables al personal constituyen también un obstáculo para que exista una mayor diversidad. Así pues, con el pretexto de que la excelencia solo debería medirse en función de la posesión de titulaciones del mayor nivel y prestigio, los candidatos procedentes del mundo empresarial y sindical rara vez tienen la oportunidad de hacer valer sus competencias, aun cuando deberían ser considerados en igualdad de condiciones que los mejores especialistas con titulación. Una vez más, se trata de una cuestión de equilibrio, pero también de valentía por lo que respecta a la OIT, con una estructura única dentro del sistema común de las Naciones Unidas: la valentía de asumir la tarea de dotarse de herramientas y procedimientos de contratación acordes con sus necesidades reales.

Asimismo, el Sindicato del Personal expresa su objeción con respecto a la afirmación sobreentendida que se hace en la Estrategia de Recursos Humanos propuesta en el sentido de que, al parecer, existiría una necesidad urgente de seguir atrayendo nuevos talentos porque, de lo contrario, la OIT no sería competitiva ni, por tanto, podría alcanzar sus objetivos. Ahora bien, vuelvo a la misma pregunta: ¿qué pasa entonces con el personal existente? Y, además, ¿qué se hace con las personas que, constantemente, son contratadas para trabajar en actividades de cooperación técnica y adquieren un excelente conocimiento de la Organización a medida que se van renovando sus contratos año tras año, pero que parecen encontrar obstáculos cada vez mayores para incorporarse a la Organización de forma más permanente, a pesar de que ya trabajan, y seguirán trabajando, en más del 50 por ciento de las actividades de la OIT, sin tener asegurado el beneficio de las prestaciones ni el reconocimiento oficial?

El Sindicato del Personal de la OIT está convencido de que, habida cuenta de los nuevos programas, es necesario atraer convenientemente a nuevos talentos. Sin embargo, por encima de todo, resulta imperativo que la Organización invierta, capitalice y desarrolle las competencias existentes, pues de lo contrario se encontrará con un personal que en breve espacio de tiempo se sentirá totalmente desmotivado y falto de reconocimiento. Los resultados de la última encuesta de satisfacción del personal ponen de manifiesto que queda mucho por hacer en este ámbito. Uno de los resultados más significativos de esta encuesta es que la mayoría de los miembros del personal han señalado la falta de motivación y de reconocimiento. Muchos miembros del personal, de todas las categorías, ven pocas

oportunidades de seguir una trayectoria profesional lineal adecuada vinculada a su experiencia y capacidades. Otro resultado destacado de esta encuesta del personal es que las mujeres y las personas con discapacidad expresan un nivel de satisfacción laboral significativamente inferior al del resto de sus colegas. La administración pública internacional no es una empresa de empleo temporal, sino un cuerpo de funcionarios que, a fin de desarrollar un sentido de pertenencia a la cultura y los valores de la organización para la que trabajan, no solo necesitan tener estabilidad en su relación contractual para llevar a cabo las tareas encomendadas con independencia e integridad en un contexto internacional que entraña cada vez más riesgos, sino también un plan de carrera profesional bien definido, apoyo, formación, estímulo y reconocimiento, todo ello en un entorno de trabajo propicio que, al mismo tiempo, facilite la conciliación entre la vida laboral y personal.

A este respecto, no quisiera concluir las observaciones sobre el documento en cuestión sin mencionar la gran frustración que siente todo el personal por la lentitud con la que la Dirección está gestionando la revisión del horario de trabajo flexible, a pesar de la promesa de iniciar las negociaciones pertinentes a lo largo de este año. Sin embargo, desde el inicio de la pandemia, ha quedado suficientemente demostrado que la mayor flexibilidad de los horarios de trabajo y el uso generalizado del teletrabajo no han afectado a la calidad de los servicios prestados y del trabajo realizado. De hecho, estas nuevas modalidades de trabajo han contribuido a agilizar el flujo de trabajo, a dar autonomía y a responsabilizar al personal y a crear una nueva cultura de trabajo basada en la confianza. Por lo tanto, ya es hora de actualizar las políticas existentes en este ámbito si no queremos ser vistos como una organización pusilánime y retrógrada dentro del sistema de las Naciones Unidas; pero, por supuesto, debemos hacerlo respetando los intereses del personal.

La última de las cuestiones que deseo plantear hoy, aun cuando ninguno de los documentos se refiera a ella específicamente, es la relativa a las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que siempre resulta interesante. En 2021 se ha puesto en marcha una nueva encuesta sobre el costo de la vida con objeto de revisar el ajuste de los salarios del personal internacional por lugar de destino. En los distintos lugares de destino, y en Ginebra en particular, los representantes del personal y su federación han comenzado a participar de buena fe en los trabajos preparatorios, pero permanecen muy atentos a las fases siguientes del proceso, ya que persisten los problemas de fondo que dieron lugar al conflicto de 2016-2018, por lo que no es descartable que el régimen común se vea abocado nuevamente a la misma situación de bloqueo que se vivió hace cuatro años. Un problema de gobernanza nunca se podrá resolver con la realización de nuevas encuestas salariales mejor o peor confeccionadas. El Sindicato del Personal reitera, una vez más, que la única manera de resolver este conflicto es reformar el Estatuto de la CAPI.

Ya estoy llegando al término de mi intervención y les doy las gracias por su paciencia. Sin embargo, señora Presidenta, permítame, excepcionalmente, decir algo más. Muy pocos miembros del personal de la OIT tienen el privilegio de dirigirse a este Consejo de Administración, y menos aún la oportunidad de compartir los puntos de vista, las preocupaciones y las aspiraciones del personal. Yo he tenido el honor de hacerlo en 15 ocasiones, incluida la de hoy, en nombre de las mujeres y los hombres que me eligieron, y es una responsabilidad que nunca he tomado a la ligera. Quisiera reiterar una vez más lo afortunada que es esta Organización por contar con un personal tan competente y comprometido, en el que puede confiar en cualquier circunstancia. Si en esta última intervención tuviera que expresar un deseo, sería que el Consejo de Administración tenga esto siempre en cuenta en sus orientaciones y decisiones futuras.

Muchas gracias por su atención.