



# Consejo de Administración

347.ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales  
del Trabajo

LILS

## Actas de la Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

### Índice

	Página
Segmento de Cuestiones Jurídicas .....	3
1. Disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo (GB.347/LILS/1).....	3
Decisión.....	9
2. Composición de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las reuniones regionales (GB.347/LILS/2) .....	10
Decisión.....	11
3. Mejora de las reglas aplicables al nombramiento del Director General (GB.347/LILS/3 (Rev. 2)).....	11
Decisión.....	19
Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos .....	20
4. Informe sobre la aplicación de los ajustes introducidos en el procedimiento de nombramiento de los miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.347/LILS/4).....	20
Decisión.....	20
5. Formulario propuesto para las memorias que se soliciten en 2024 en virtud de los párrafos 5, e) y 6, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT (GB.347/LILS/5 (Rev. 1)).....	21
Decisión.....	23

6. Propuestas para adaptar las modalidades actuales de presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT para los Miembros que hayan ratificado los Convenios fundamentales núms. 155 y 187, y propuesta de formulario de memoria en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 (GB.347/LILS/6).....	24
Decisión.....	26

## Segmento de Cuestiones Jurídicas

### 1. Disposiciones finales de los convenios internacionales del trabajo (GB.347/LILS/1)

1. El Consejo de Administración procede a examinar la versión enmendada del proyecto de decisión, propuesta por el Grupo de los Empleadores y distribuida por la Oficina, con el siguiente tenor:
  74. El Consejo de Administración:
    - a) toma nota de la información presentada en el documento GB.347/LILS/1 y transmite el proyecto de resolución contenido en el anexo III, en su versión enmendada, relativo a los artículos finales de los convenios internacionales del trabajo, a la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023) para su posible adopción, y:
    - b) decide seguir examinando posibles cambios adicionales en los artículos finales de los convenios internacionales del trabajo en su 349.ª reunión (noviembre de 2023) o en su 350.ª reunión (marzo de 2024).
2. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** hace hincapié en la importancia de contar con artículos finales bien formulados y pertinentes en los convenios de la OIT a fin de garantizar su correcto funcionamiento y un corpus de normas sólido y actualizado. Los artículos finales deberían adaptarse a la evolución de las necesidades y es hora examinar exhaustivamente sus disposiciones.
3. Respecto de las disposiciones individuales contenidas en dichos artículos, empezando por la entrada en vigor de los convenios, dice que el objetivo de las normas internacionales del trabajo es promover condiciones equitativas mínimas a nivel mundial. Así, es necesario lograr una masa crítica de Estados Miembros ratificantes para que los convenios sean efectivos, y dos Estados no son suficientes. El número de Estados Miembros de la OIT se ha cuadruplicado desde que se introdujo este requisito. Además, los principales tratados multilaterales exigen su ratificación por un tercio del número total de Estados con derecho a participar en el proceso de negociación y adopción. La OIT debería estar en consonancia con este requisito, ya que sus convenios también son tratados multilaterales. La exigencia de un número más elevado de ratificaciones no debilitará las normas de la OIT. Aunque es posible que se retrase la entrada en vigor de un convenio, los Estados ratificantes seguirán teniendo la posibilidad de adaptar la legislación y las prácticas nacionales. Habida cuenta del tamaño de la OIT, es cuestionable que el proceso de control deba ponerse en marcha solo para dos países. El problema de que muchos Estados Miembros solo ratifiquen con renuencia los convenios de la OIT no puede resolverse manteniendo el umbral para la entrada en vigor al nivel mínimo posible. La pronta entrada en vigor de un convenio no es, por sí sola, un incentivo para que otros Estados Miembros lo ratifiquen. Los nuevos convenios deberían centrarse en cuestiones fundamentales y evitar una reglamentación indebidamente detallada y compleja con el objetivo de lograr rápidamente un número más elevado de ratificaciones. Propone que el Consejo de Administración convenga en fijar en al menos 20 ratificaciones, o incluso 30, el número por defecto de ratificaciones para la entrada en vigor de futuros convenios.
4. Se pueden añadir otras disposiciones a los requisitos para la entrada en vigor de los convenios, como un número de ratificaciones de Estados Miembros que represente un porcentaje de la población mundial o del producto interno bruto mundial o una cobertura mínima de regiones. Se debería mantener el periodo actual de doce meses para la primera entrada en vigor.

5. Respecto de la denuncia de convenios, los artículos finales deberían reflejar un equilibrio entre la confianza en la continuación de las obligaciones internacionales y la flexibilidad de los Estados Miembros para adaptarse a circunstancias cambiantes. La vía actual de denuncia es innecesariamente estricta, en particular cuando se compara con las prácticas en otras organizaciones internacionales. La existencia de reglas más liberales en otras organizaciones no ha conducido al aumento del número de denuncias; por consiguiente, las preocupaciones relativas a la posible inestabilidad del sistema de control son infundadas. Los periodos de denuncia de los convenios de la OIT deberían estar en consonancia con los de otros tratados multilaterales. El orador propone que la denuncia sea posible en todo momento al cabo de un periodo inicial de diez años. Se deberían conservar los requisitos de una notificación de denuncia por escrito y un plazo de notificación de un año.
6. No deberían modificarse las disposiciones finales sobre la revisión de convenios y las funciones de depositario. Su grupo está de acuerdo con que se reconozcan como auténticas las versiones españolas de los convenios y con que el artículo H se modifique en consecuencia. Además, dice que las cláusulas finales no contienen actualmente un proceso de resolución de conflictos y que el Consejo de Administración debería estudiar la posibilidad de introducir una disposición en este sentido.
7. Su grupo ha propuesto enmiendas al proyecto de decisión, no con miras a decidir sobre el texto de los artículos finales, sino para crear un entorno constructivo para la discusión profunda antes del examen del próximo punto normativo en la Conferencia Internacional del Trabajo.
8. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda que la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su reunión anterior pedía exclusivamente que se enmendara la cláusula final relativa a las versiones lingüísticas auténticas de los convenios. Esta es la tarea, por tanto, que el Consejo de Administración debería llevar a cabo: reconocer el español como versión lingüística auténtica. Del debate del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) se infiere que no hay acuerdo sobre ninguna otra modificación en las cláusulas finales.
9. Su grupo se opone firmemente a cualquier otro cambio en las prácticas actuales. En lo que respecta a los umbrales de ratificación, los convenios de la OIT no son comparables con otros tratados multilaterales debido al carácter tripartito de la OIT y el proceso tripartito único y completo utilizado para elaborar los convenios. Asimismo, los convenios relacionados con la protección de los derechos laborales no pueden ni deben compararse con los tratados sobre medio ambiente o desarme u otros tratados similares. Un convenio que ha entrado en vigor tiene más valor que uno que no lo ha hecho. El umbral de dos ratificaciones es aceptable, ya que permite que un convenio entre en vigor lo más rápido posible, lo que brinda protección a los trabajadores a la mayor brevedad posible. Aumentar el umbral socavaría la decisión soberana de dos o más Estados ratificantes de estar vinculados por un convenio y les impediría beneficiarse del sistema de control. Un umbral más alto para la entrada en vigor no es un indicador de una norma más efectiva y, si se hubiera aplicado este umbral recientemente, muchos de los convenios nuevos no existirían. Su grupo no puede estar de acuerdo con un umbral de 20 ratificaciones y dice que se deberían mantener los requisitos actuales. El objetivo de los convenios de la OIT no es proporcionar igualdad de condiciones, sino mejorar las normas mínimas respecto de cuestiones específicas.
10. Su grupo apoya el proceso actual de denuncia, que está bien concebido y preserva la estabilidad del sistema normativo de la OIT. Las normas internacionales del trabajo codifican derechos humanos relacionados con el trabajo y, por tanto, son únicas. El Consejo de

Administración no debería facilitar la denuncia de convenios, en particular los convenios fundamentales. También se debería aplicar el principio de no regresión consagrado en el derecho en materia de derechos humanos, en virtud del cual se prohibiría a los Estados Miembros que adopten medidas deliberadamente regresivas. Permitir la denuncia solo cada diez años garantiza que los cambios a corto plazo de los Gobiernos no afecten a los derechos de los ciudadanos.

11. Por consiguiente, el proyecto de resolución que figura en el anexo III solo debería contener las enmiendas al artículo H. Otras propuestas para introducir cambios de carácter editorial a fin de codificar la situación actual son innecesarias porque la Oficina ya integra los enfoques existentes en el texto final de los convenios y estos no tienen que ser refrendados por los órganos rectores. Sin embargo, su grupo se sumará al consenso si otros desean adoptar esos cambios. El Consejo de Administración no debería iniciar una discusión pormenorizada sobre este tema.
12. Respecto de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores no apoya la propuesta de incluir un nuevo apartado *b)* en el proyecto de decisión; pide al Consejero Jurídico que aclare si la enmienda propuesta al apartado *a)* es necesaria.
13. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini recuerda que su grupo ya se ha manifestado en el pasado a favor de mantener las disposiciones finales tipo actuales, salvo en lo relativo a la inclusión del español como versión lingüística auténtica. Sin embargo, a la luz del aumento considerable del número de Miembros de la OIT y de la práctica adoptada para otros tratados multilaterales importantes, tal vez sea necesario revisar las disposiciones finales tipo relativas a la entrada en vigor de los convenios para determinar si siguen siendo pertinentes. Cabe decir lo mismo respecto de la denuncia; las disposiciones actuales parecen innecesariamente estrictas, en particular en comparación con las prácticas de otras organizaciones internacionales. Aunque las disposiciones finales tipo se revisaron periódicamente en los primeros años de existencia de la OIT, el último ejercicio de esta índole se realizó en 1951. Los mandantes necesitan más tiempo para estudiar los cambios, por ejemplo mediante consultas subregionales y nacionales. Por consiguiente, apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
14. **Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, una representante del Gobierno de Colombia acoge con satisfacción el proyecto de resolución que se transmitirá a la Conferencia Internacional del Trabajo y destaca que los mandantes del Consejo de Administración han demostrado un apoyo unánime a la necesidad de actualizar la disposición final tipo sobre las versiones lingüísticas auténticas de los convenios a fin de incluir el español. Los otros cambios parecen haberse propuesto en aras de la transparencia y únicamente con el objetivo de armonizar las disposiciones finales tipo con las prácticas actuales. Por consiguiente, su grupo respalda el proyecto de decisión, aunque está abierto a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores en el entendimiento de que la prioridad del GRULAC es el cambio relativo a la versión española de los convenios.
15. **Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, un representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte apoya firmemente que las versiones española, francesa e inglesa de los convenios se consideren igualmente auténticas y que se utilice un lenguaje inclusivo en materia de género. El número de ratificaciones exigido para la entrada en vigor de un convenio debería seguir determinándose caso por caso, y el número por defecto debería ser dos. Se debería adoptar el mismo enfoque respecto del intervalo al que se pueden denunciar los convenios, el cual, por defecto, debería seguir siendo un periodo de un año cada diez años. Deberían

aplicarse ambos valores por defecto, a menos que una comisión técnica encargada de la redacción de un convenio decida otra cosa; no obstante, no se debe permitir que los debates sobre las disposiciones finales frustren el proceso de redacción. El PIEM apoya el requisito de que las ratificaciones, declaraciones y denuncias deban ser comunicadas a los Estados Miembros de la OIT y señaladas a la atención del Secretario General de las Naciones Unidas para su registro. Apoya el proyecto de decisión preparado por la Oficina.

16. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia dice que Albania, Macedonia del Norte, la República de Moldova, Montenegro, Serbia, Ucrania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros suscriben la declaración del PIEM. Su grupo considera que la redacción actual de las disposiciones finales tipo es adecuada. Las tasas de ratificación bajas no implican necesariamente que los Estados Miembros consideren un convenio irrelevante, sino que pueden indicar que los Gobiernos necesitan más tiempo para ratificarlo. Debe valorarse la práctica actual, en virtud de la cual los resultados deseados de los convenios se logran en un plazo razonable. Relajar las disposiciones relativas a la denuncia debilitará inevitablemente la seguridad jurídica, el corpus normativo y el sistema de control de la OIT. Sin embargo, la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan la inclusión de las versiones españolas de los convenios entre las versiones auténticas. Apoya el proyecto de decisión preparado por la Oficina.
17. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** hace hincapié en que se debe alcanzar un acuerdo acerca de lo que se entiende por disposiciones sobre la resolución de conflictos antes de su inclusión en los convenios internacionales del trabajo. Los convenios internacionales del trabajo no se pueden comparar con los contratos de trabajo. No es necesario continuar debatiendo las provisiones finales tipo, ya que ya lo han hecho reiteradamente el Consejo de Administración y el GTT del MEN. No apoya la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
18. **El Presidente** observa que existe acuerdo amplio en relación con la cuestión de incluir la versión española entre las versiones lingüísticas auténticas. En los últimos años, se ha tomado la decisión de exigir un número muy bajo de ratificaciones para la entrada en vigor de varios instrumentos internacionales que requerían una aplicación inmediata. Dado que los Estados signatarios de un instrumento internacional deben adherirse a este incluso antes de la ratificación, el número de ratificaciones exigido no reviste suma importancia y dependerá del carácter del instrumento.
19. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que, aunque la cuestión se ha debatido en el GTT del MEN, no se ha alcanzado el consenso. Las disposiciones finales tipo deben examinarse en el marco de los esfuerzos por crear normas modernas y actualizadas. Los contratos de trabajo y los convenios internacionales del trabajo son comparables, dada la necesidad de medidas legislativas a nivel nacional para ratificar y aplicar los convenios. Si bien es cierto que para la entrada en vigor de algunos instrumentos internacionales recientes se ha exigido un número bajo de ratificaciones, en el caso de otros, como el Convenio de Minamata sobre el Mercurio, se ha exigido un número elevado; la cifra depende de las circunstancias. Aunque el PIEM ha pedido que las comisiones técnicas decidan sobre el número de ratificaciones necesarias, dichas comisiones no debaten generalmente las disposiciones finales tipo y, por tanto, es necesario examinar sus fundamentos. La enmienda propuesta por su grupo tiene por objeto permitir al Consejo de Administración adoptar el cambio relativo al español, que goza del apoyo pleno del Grupo de los Empleadores, brindándole al mismo tiempo la oportunidad de realizar un examen exhaustivo de las otras disposiciones finales tipo en un futuro próximo, cuya necesidad ha sido reconocida por la Oficina desde hace muchos años.

20. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** aclara que está dispuesta a adoptar los cambios de carácter editorial en las disposiciones finales tipo si hay consenso en torno a ese punto. Cuestiona que exista una relación lógica entre la tasa de ratificación de un convenio y su umbral de ratificaciones; los primeros convenios de la OIT tienen tasas de ratificación mucho más elevadas que los más recientes porque los Estados a menudo son reacios a reemplazar los instrumentos más antiguos por instrumentos nuevos, un hecho que no está relacionado con sus umbrales. Asimismo, no existe una relación lógica entre un umbral y el número de Estados Miembros de la OIT, ya que el objetivo de los convenios es mejorar la protección laboral en cada país. La flexibilidad que pide el PIEM se corresponde exactamente con la situación actual: hay una opción por defecto que se ajusta en ocasiones. La oradora indica que no ha escuchado ningún argumento bueno que justifique cambiar el sistema. El Grupo de los Trabajadores no está de acuerdo con la necesidad de seguir debatiendo esta cuestión.
21. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la opción por defecto prevé el valor que se utilizará a falta de otro valor más apropiado. Un valor por defecto se debería elegir no sobre la base de un uso prolongado, sino porque refleja lo «normal» en la realidad moderna. La consecuencia de incluir un número por defecto que no se ajusta a los objetivos actuales es la pérdida de tiempo de discusión valioso a causa del examen reiterado de la cuestión. Por consiguiente, dedicar un debate a este tema ahorraría tiempo en futuras discusiones. La Oficina ha manifestado en el pasado que este cambio es necesario. La enmienda propuesta por su grupo solo indica que el tema merece seguir siendo objeto de deliberaciones, no la cifra que debe elegirse. El Consejo de Administración debería aprobar la parte relativa al español y decidir seguir examinando las otras cuestiones en una reunión futura del Consejo de Administración. El Grupo de los Empleadores cree firmemente que se debería reservar tiempo para celebrar este debate en el futuro.
22. **El Presidente** señala que la naturaleza de los tratados que figuran en la lista de ejemplos de instrumentos que exigen un número más alto de ratificaciones implica cooperación en asuntos transnacionales. Por lo tanto, es necesario un umbral más alto de ratificaciones porque el objeto transnacional del tratado exige que muchos países lo suscriban para que sea eficaz; esto debería aclararse en la siguiente ronda de consultas.
23. A fin de aclarar las posiciones, dice que su percepción es que el mínimo denominador común es no eliminar el apartado *b*). Observa también que el Grupo de los Empleadores quiere proseguir el debate y dice que no parece que haya consenso en torno a la propuesta de no continuar el debate en el futuro.
24. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** se muestra en desacuerdo con la valoración del Presidente de que la mayoría está a favor de continuar la conversación. Percibe apoyo al proyecto de decisión original, de su grupo y del PIEM, pero no ha escuchado que haya un apoyo mayoritario a la enmienda propuesta.
25. **Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno del Reino Unido confirma que el PIEM apoya el proyecto de decisión preparado inicialmente por la Oficina.
26. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Suecia aclara que apoya el proyecto de decisión original, con los cambios de carácter editorial.
27. **El Presidente** dice que ha percibido incorrectamente el sentimiento predominante en la sala.
28. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** señala que el grupo de África ha indicado su apoyo a la propuesta del Grupo de los Empleadores de ocuparse por separado de la cuestión de las versiones lingüísticas españolas y mantener otra discusión más adelante. El GRULAC ha

indicado su flexibilidad. Esto no constituye una mayoría contra una solución alternativa. Hace hincapié en que, si toma una decisión en contra de celebrar en el futuro un debate específico al respecto, el Consejo de Administración garantizará el debate reiterado de estas disposiciones cada vez que se examine un convenio. Las disposiciones no se examinan desde hace muchos años. No pide al Consejo de Administración que decida sobre el fondo del asunto, solo que decida debatirlo en una reunión futura. Para poder alcanzar sus objetivos, la OIT debe contar con convenios que puedan aplicarse y ratificarse de tal manera que sean lo más efectivos posible. Si bien el umbral de dos ratificaciones puede ser suficiente para la entrada en vigor de un instrumento y la puesta en marcha del sistema de control, no permite aplicar tan ampliamente un convenio como un número más elevado y razonable de ratificaciones, en cuyo caso el proceso de control del cumplimiento alcanza una masa crítica. La activación del sistema de control a raíz de un número muy bajo de ratificaciones tiene repercusiones en materia de recursos para la Oficina. El Grupo de los Empleadores desea que el Consejo de Administración reflexione en una reunión futura sobre la cifra por defecto más adecuada.

29. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que no hay ningún argumento convincente para aumentar el número de ratificaciones exigidas para la entrada en vigor de un convenio. Un instrumento que haya entrado en vigor, aunque tenga una tasa de ratificación baja, es más útil que uno que no; por ejemplo, los instrumentos que están en vigor sirven de orientación para la Oficina al proporcionar asistencia técnica para preparar el camino para la ratificación. No tiene sentido aplazar una decisión sobre esta cuestión.
30. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Eswatini dice que su grupo no ve inconveniente en celebrar nuevas discusiones sobre las disposiciones finales en el futuro próximo con miras a garantizar que el texto está actualizado.
31. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia aclara que, mientras que su grupo está firmemente a favor del reconocimiento formal del español como uno de los idiomas auténticos de la Conferencia, no tiene una opinión concluyente sobre si es necesario mantener discusiones adicionales sobre las otras disposiciones finales.
32. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** propone que el Consejo de Administración adopte inmediatamente una decisión respecto de la inclusión del español como idioma auténtico y transmita un proyecto de resolución a tal efecto a la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2023. Además, en su decisión debería indicar su intención de retomar el debate sobre las otras disposiciones finales en el futuro para dejar claro que es necesario realizar más revisiones. No debería aprobar el texto de las otras disposiciones finales en su redacción actual, ya que implicaría que no se necesitan más revisiones. La enmienda propuesta por su grupo pretende reflejar este enfoque.
33. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que existe claramente un consenso sobre el reconocimiento del español como idioma auténtico y sobre los cambios de carácter editorial. La mayoría de los miembros del Consejo de Administración parecen estar a favor de adoptar el proyecto de decisión original.
34. **El Presidente** recuerda que la práctica habitual es que el Consejo de Administración tome una decisión primero sobre una enmienda propuesta y después sobre el proyecto de decisión original. Si no puede lograrse un consenso, debe celebrarse una votación. Dado que no hay consenso sobre la enmienda propuesta, pregunta si el Grupo de los Empleadores podría considerar retirarla.
35. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo retirará la enmienda propuesta si se encuentra otra solución que permita seguir examinando la cuestión de las disposiciones



finales y los valores por defecto que figuran en ellas. Por ejemplo, se podría añadir una frase al proyecto de decisión original que diga que el Consejo de Administración decide inscribir en el orden del día de una futura reunión del Consejo de Administración un debate sobre las disposiciones finales, el cual se centrará específicamente en su pertinencia y los valores por defecto.

36. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que no ve interés en celebrar otro debate sobre las disposiciones finales cuando el GTT del MEN ya ha celebrado una discusión completa sobre el tema y no ha conseguido alcanzar un acuerdo. Las disposiciones finales con valores abiertos permiten tener flexibilidad.
37. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) aclara que la Conferencia validó por última vez la forma de las disposiciones finales «tipo» en 1951, sin introducir ningún cambio en el umbral por defecto para la entrada en vigor de los convenios, que seguía fijado en dos ratificaciones desde 1919. Sin embargo, es importante señalar que el uso de corchetes y paréntesis en las disposiciones finales indica un valor abierto (que puede ser modificado por la comisión de la Conferencia a su discreción) y que el umbral no está fijado para siempre en dos. Por consiguiente, la aprobación del texto revisado o editado de las disposiciones finales «tipo» es simplemente un asunto de gestión interna. Asimismo, explica que si el Consejo de Administración decide adoptar una decisión solo sobre la cuestión del español, también será necesario realizar cambios en el proyecto de resolución que se transmitirá a la Conferencia. Por ejemplo, el párrafo del preámbulo que hace referencia a las modificaciones que se han de introducir con el fin de utilizar un lenguaje inclusivo en materia de género ya no sería pertinente y debería eliminarse, mientras que las palabras «en su versión enmendada» deberían situarse con mayor precisión después de «anexo III».
38. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo puede aceptar eliminar las palabras «en su versión enmendada» del apartado *a)* de la enmienda propuesta por su grupo, lo cual permitiría mantener la resolución en su formulación actual. Sin embargo, debería mantenerse el apartado *b)*, que hace referencia a discusiones adicionales.
39. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** propone, tras la celebración de consultas, una subenmienda al apartado *b)* de modo que diga: «decide posponer el examen de los artículos finales de los convenios internacionales del trabajo a una futura reunión del Consejo de Administración».
40. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su apoyo a la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

## Decisión

41. **El Consejo de Administración:**
  - a)* **toma nota de la información presentada en el documento GB.347/LILS/1 y transmite el proyecto de resolución contenido en el anexo III relativo a los artículos finales de los convenios internacionales del trabajo a la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023) para su posible adopción, y**
  - b)* **decide posponer el examen de los artículos finales de los convenios internacionales del trabajo a una futura reunión del Consejo de Administración.**

(GB.347/LILS/1, párrafo 74, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

## 2. Composición de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las reuniones regionales (GB.347/LILS/2)

42. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** observa que no se lograron avances claros respecto a la disminución del número de delegaciones no acreditadas en 2018-2022, salvo por un breve periodo durante el cual se aplicaron las disposiciones que permitieron la participación a distancia. Convendría examinar los métodos encaminados a facilitar la acreditación de las subregiones del Caribe y las islas del Pacífico. Hubo más delegaciones no acreditadas en las reuniones regionales que en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, aunque los datos fueron desvirtuados por el escaso número de delegaciones tripartitas completas que asistieron a la Décima Reunión Regional Europea (2017). El orador toma nota del aumento general de la tasa de participación de las mujeres en las delegaciones, observando que el porcentaje de mujeres fue efectivamente más alto en las delegaciones gubernamentales que en las delegaciones de empleadores y de trabajadores. Reconoce que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores deberían cuidar la composición de sus delegaciones respectivas para alcanzar los objetivos a corto y a largo plazo en términos de paridad de género. Las tasas de participación de las mujeres en las reuniones son proporcionales a la presencia de estas en el mercado laboral. Por tanto, la prioridad debe ser incrementar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
43. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** destaca la importancia de que haya delegaciones tripartitas completas en todas las reuniones y observa con satisfacción que, en el periodo objeto de examen, el número de Estados Miembros no acreditados ante la Conferencia Internacional del Trabajo no llegó ni a la mitad del número registrado en el periodo anterior. Aunque las tasas de acreditación mejoraron con la introducción de la participación a distancia, la oradora declara que la participación presencial es determinante. Se deberían hacer esfuerzos para reducir el número de delegaciones incompletas y no acreditadas, en particular las procedentes de la subregión del Caribe. La oradora toma nota de que parece haber más delegaciones no acreditadas e incompletas en las reuniones regionales —las cuales se consideran espacios estratégicos para debatir y fijar las prioridades regionales— que en la Conferencia, y que se precisan esfuerzos adicionales a este respecto. En particular, alienta a los Estados Miembros a facilitar información sobre las medidas adoptadas para corregir esta situación. También se necesitan más esfuerzos para incrementar la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT. La oradora reconoce el papel esencial de la Comisión de Verificación de Poderes y desearía recibir en el futuro información sobre los resultados de las medidas introducidas para lograr la paridad de género. El Grupo de los Trabajadores apoya el proyecto de decisión.
44. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Marruecos observa que el número de delegaciones no acreditadas ante la Conferencia Internacional del Trabajo disminuyó en el periodo objeto de examen, tal vez en parte por las disposiciones que permitieron la participación a distancia. También toma nota de los progresos registrados a este respecto en la 14.<sup>a</sup> Reunión Regional Africana, celebrada en 2019. Subraya la importancia de las reuniones regionales para agilizar el funcionamiento de los órganos decisorios y rectores de la OIT. Por otra parte, destaca el papel fundamental de la Comisión de Verificación de Poderes y agradece los esfuerzos por investigar las razones que han impedido el logro de una representación totalmente tripartita. Aunque la tasa general de participación de las mujeres aumentó en las delegaciones nacionales enviadas a la Conferencia Internacional del Trabajo, aún se necesitan más esfuerzos para lograr la paridad de género. Su grupo respalda el proyecto de decisión.

45. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) agradece los comentarios formulados y anima a los miembros a tener presente, cuando examinen las opciones para reconfigurar las reuniones regionales en la 349.ª reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2023), que no es posible comprimir las labores de la Comisión de Verificación de Poderes más allá de ciertos límites, toda vez que el examen de las protestas y las quejas exige un tiempo suficiente.

## Decisión

### 46. El Consejo de Administración:

- a) **insta a los Estados Miembros a que cumplan su obligación constitucional de acreditar delegaciones tripartitas completas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales;**
- b) **insta a todos los grupos a que aspiren a alcanzar la paridad de género entre las delegaciones, los consejeros técnicos y los observadores acreditados ante las reuniones de la Conferencia y las reuniones regionales;**
- c) **pide al Director General que:**
  - i)  **siga de cerca la situación de los Estados Miembros que no acreditan delegaciones tripartitas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales y de aquellos que no han alcanzado la meta mínima de participación de las mujeres del 30 por ciento, con el objetivo último de lograr la paridad de género;**
  - ii)  **siga prestando asistencia técnica a todos los grupos, según sea necesario, para lograr la paridad de género en las delegaciones, y**
  - iii)  **informe periódicamente al Consejo de Administración al respecto.**

(GB.347/LILS/2, párrafo 35)

## 3. Mejora de las reglas aplicables al nombramiento del Director General (GB.347/LILS/3 (Rev. 2))

47. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** aplaude las consultas mantenidas sobre la revisión de las normas y prácticas para asegurar la equidad, transparencia e imparcialidad en el proceso de nombramiento del Director General. Se debería reforzar la interacción pública con los candidatos a fin de incrementar la visibilidad y la transparencia del proceso de elección. Por ello, su grupo es partidario de que, en lo sucesivo, se transmitan eventos interactivos a través de la web, de modo que puedan ser seguidos por los mandantes tripartitos, los actores de la sociedad civil y, en general, los miembros del público de todo el mundo. Asimismo, está de acuerdo en que el Consejo de Administración debería decidir sobre las disposiciones específicas relativas a dichos eventos, en particular sobre su formato y duración. Los eventos deberían desenvolverse con arreglo a las normas y los procedimientos habituales de las sesiones privadas del Consejo de Administración. Además, la oradora destaca la importancia de la transparencia a la hora de determinar quién apoya a los candidatos y cuál es el origen de la financiación. Su grupo coincide en que la divulgación de las actividades de campaña incrementaría la transparencia a ese respecto y de que la supervisión del proceso de elección debería seguir siendo competencia de la presidencia del Consejo de Administración.
48. En lo relativo a los candidatos internos, parece haberse alcanzado un compromiso entre permitir que todas las personas puedan presentarse a la elección y, al propio tiempo, evitar

que los candidatos internos reciban prestaciones indebidas. Por ello, su grupo apoya la propuesta de conceder a los candidatos internos una licencia especial con sueldo parcial durante un periodo mínimo de tres meses antes de la fecha de la elección; ese periodo y la cuantía del sueldo deberán ser establecidos por el Director General, en consulta con la Mesa del Consejo de Administración. También conviene que esas disposiciones no se apliquen a un Director General que postule a la reelección, pues ya existen medidas para limitar la reelección a un mandato adicional. No obstante, la renuncia condicional podría ser un requisito intimidante para los candidatos internos —quienes, por definición, están muy comprometidos con la Organización— y un desincentivo de peso a su candidatura a la elección. Dicho esto, es positivo que se mantenga la posibilidad de que el Director General electo permita a los candidatos seleccionados seguir trabajando para la OIT.

49. La oradora solicita que se aclare por qué, según las normas propuestas, se dispensaría un trato diferente a los candidatos internos distintos de los Directores Generales Adjuntos y Subdirectores Generales. En general, el proyecto de enmiendas a las reglas aplicables al nombramiento del Director General es claro y refleja los cambios. Sin embargo, la Oficina debería reexaminar la nueva redacción de la actual regla 14, que es la siguiente: «[s]e prohíbe toda práctica contraria a la ética [...] susceptible[s] de socavar o afectar de forma indebida la integridad del proceso de nombramiento». En verdad, parece indicar que se prohibirían las prácticas contrarias a la ética susceptibles de socavar la integridad del proceso, pero no las prácticas contrarias a la ética de forma general. El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a expresar su opinión sobre el proyecto de decisión en haya recibido una aclaración satisfactoria sobre este punto y sobre si la renuncia condicional es verdaderamente necesaria.
50. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** recomienda que después de cada elección de un Director General se reconsideren sistemáticamente el proceso electoral y su integridad. Coincide con el Grupo de los Trabajadores en que celebrar al menos un evento interactivo con los candidatos es una práctica adecuada que convendría mantener. También acoge favorablemente las medidas relativas a la transparencia, previstas en las reglas 4 y 17, así como el requisito, establecido en la regla 18, de que las personas candidatas se expresen de manera respetuosa cuando se refieran las unas a las otras. Cabe entender que el cambio en la actual regla 14 se refiere a las pequeñas dádivas, pero su grupo lo analizará con mayor detenimiento a la luz de la cuestión planteada por el Grupo de los Trabajadores. Si bien se han introducido cambios positivos en relación con la ética y el comportamiento, el orador apreciaría que se aportasen aclaraciones sobre los procedimientos de investigación y disciplinarios que, en virtud de la regla 19, «se aplicarán como en los demás casos de presuntas irregularidades o faltas graves». No queda claro qué otros supuestos de irregularidades podrían compararse con las irregularidades cometidas durante el proceso de nombramiento, y podría ser arriesgado aplicar a un aspirante a un cargo electivo los procedimientos destinados a garantizar la equidad y la justicia entre los funcionarios. Por otra parte, es importante saber cuán rápido se aplicarían las sanciones u otras medidas pertinentes, pues en el contexto de una elección toda demora puede volverlas ineficaces.
51. Volviendo a la cuestión de los candidatos internos, el orador apoya la regla 22, en lo que se refiere a la necesidad de aplicar las más estrictas normas de conducta ética. Respecto a la regla 24, sobre la renuncia condicional, comparte la inquietud manifestada por el Grupo de los Trabajadores de que dicho requisito pueda ser excesivamente estricto y desaliente a los candidatos internos de presentarse a la elección. Según la información aportada por la Oficina, solo otra organización internacional exige a los candidatos internos presentar con antelación una carta de renuncia cuando postulan al cargo de jefe ejecutivo. El orador también expresa reservas respecto a la regla 25, en la que no se prevé conceder una licencia especial con sueldo

parcial a un Director General que postule a la reelección, a diferencia de los demás candidatos internos, y observa que resulta difícil establecer un equilibrio entre la necesidad de tratar a los candidatos de manera justa y la de proteger los recursos de la Organización. Resultaría interesante examinar con más detenimiento la práctica de otras organizaciones a este respecto. En cuanto a la sincronización de los periodos de nombramiento, su grupo respalda las enmiendas propuestas al artículo 4.6, *b)* del Estatuto del Personal. El Grupo de los Empleadores se reserva su opinión respecto al proyecto de decisión mientras no se hayan examinado más a fondo y se hayan aclarado los cambios propuestos, en particular en relación con las reglas 19, 24 y 25.

- 52. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá, celebrando la oportunidad de mejorar la transparencia y la justicia en el proceso de nombramiento del Director General, así como la de incrementar la claridad de las reglas, señala que a su grupo le interesaría escuchar la opinión del Funcionario encargado de las cuestiones de ética, del Comité Consultivo de Supervisión Independiente y de otros grupos acerca de los cambios propuestos. El PIEM apoya firmemente las propuestas de codificar los eventos interactivos públicos en que participan candidatos, de sincronizar los periodos de nombramiento, de incrementar la claridad de los principios éticos que se aplican a los candidatos y de reforzar las normas sobre el estatus de los candidatos internos, en particular las propuestas sobre la renuncia condicional. No obstante, la Oficina debería confirmar que las reglas no se aplicarán a las discusiones bilaterales ni a los acuerdos entre Gobiernos durante los procesos de elección.
- 53.** Si durante las campañas electorales se otorgara una licencia especial a los candidatos internos, se debería asegurar que dichas campañas no sean excesivamente largas, dada la tensión adicional que las elecciones suponen para la Organización. Su grupo considera que las campañas anteriores fueron innecesariamente prolongadas, por lo que el PIEM desea proponer dos enmiendas a la regla 23. La primera consiste en preceptuar claramente que se concederá a los candidatos una licencia especial con «medio sueldo», y no con «sueldo parcial»; efectivamente, confiar la decisión sobre la tasa de remuneración al Director General y a la Mesa del Consejo de Administración podría generar la impresión de que se otorgan tratos preferenciales, o unas discrepancias entre decisiones que serían difíciles de conciliar. Fijar la tasa de remuneración en el 50 por ciento del sueldo del candidato crearía un equilibrio entre no cobrar sueldo alguno, lo cual situaría a candidatos internos en una posición indebidamente desventajosa, y recibir el sueldo completo, lo cual sería gravoso para la Organización y desdibujaría la frontera entre su estatus profesional y sus aspiraciones electorales. Si se adopta esta enmienda, las palabras «medio sueldo», según la nueva redacción del artículo 7.7 del Reglamento del Personal, deberían enmendarse del mismo modo. La segunda enmienda que se propone introducir en la regla 23 se refiere a la duración mínima de la licencia especial y consiste en sustituir «tres meses» por «dos meses», en aras de la armonización con la regla 1, en cuya virtud las candidaturas deberán recibirse por lo menos dos meses antes de la fecha de la elección. Según las propuestas actuales, la duración mínima de la licencia especial para los candidatos internos supera en realidad la duración mínima del periodo de elección.
- 54. Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Argelia declara que es particularmente importante revisar las reglas aplicables al nombramiento del Director General, pues estas no se han modificado desde 2011. Su grupo acoge favorablemente la propuesta relativa a la organización de eventos interactivos, pero considera que la OIT no debería asumir todos los gastos de asistencia de los participantes en dichos eventos, pues no sería posible deslindarlos claramente de los gastos de las campañas electorales. La oradora está de acuerdo en que tanto los candidatos internos como los candidatos externos deben

respetar las reglas de la campaña, especialmente en lo que se refiere a la conducta ética, el respeto de los demás candidatos y la divulgación de las actividades de campaña, así como a la cuantía y el origen de la financiación de las actividades. El proceso debería ser supervisado por el Consejo de Administración. La oradora solicita más detalles sobre las actividades de campaña que se publicarán en una página especial del sitio web de la OIT.

55. Consciente de la necesidad de garantizar equidad con respecto a los candidatos internos, el grupo de África respalda las propuestas de introducir disposiciones para que se conceda una licencia especial con sueldo parcial. No obstante, en aras de la transparencia, considera más oportuno que el Consejo de Administración fije la duración de la licencia y el nivel salarial. Por consiguiente, el grupo de África apoya las enmiendas propuestas por el PIEM. Para terminar, la oradora declara que su grupo respalda la idea de que se sincronice el periodo de nombramiento de los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales con el periodo de nombramiento del Director General.
56. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia subraya que la revisión de las reglas aplicables al nombramiento del Director General permitirá consolidar la credibilidad, la inclusividad y la transparencia del proceso electoral. El mantenimiento de los eventos públicos permitirá a todos los candidatos manifestar su visión para la Organización en igualdad de condiciones. Si bien su grupo coincide en que deberían divulgarse las actividades de campaña, considera que el requisito de desvelar la cuantía y las fuentes de financiamiento de la campaña revelaría divergencias en los recursos financieros de los candidatos que tienen apoyo gubernamental, debido a los diferentes niveles de recursos que existen en los países desarrollados y en los países desarrollo. Por otra parte, está de acuerdo con las nuevas normas de conducta y ética, en particular en lo relativo al respeto de los demás candidatos. Los candidatos podrían formular una declaración por la que se comprometan a cumplir esas normas a lo largo de sus campañas.
57. En aras de la predictibilidad, el Consejo de Administración debería fijar la tasa salarial de los candidatos internos en el 50 por ciento desde el momento en que presentan sus candidaturas, y se debería tomar en consideración la posibilidad de reemplazarlos en sus puestos una vez que se hayan declarado candidatos, con miras a asegurar que la situación financiera y las actividades de la Organización, y, por consiguiente, las necesidades de los mandantes, no se vean afectadas. Los candidatos que no sean elegidos deberían presentar su renuncia. Los periodos de nombramiento de los Directores Generales Adjuntos y Subdirectores Generales deberían terminar antes de que el nuevo Director General asuma sus funciones, a menos que este decida lo contrario. Por último, la oradora declara que sería útil saber si las propuestas de la Oficina han sido examinadas por el Comité Consultivo de Supervisión Independiente y por el Funcionario encargado de las cuestiones de ética. De no ser así, el Consejo de Administración debería recabar sus opiniones.
58. **Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, una representante del Gobierno del Japón coincide en que las reglas deberían prever la celebración, antes de las elecciones, de al menos un evento interactivo público en el que participen candidatos y mandantes. Considera adecuado el requisito de que los candidatos se comprometan a respetar las normas y los principios éticos más estrictos. Se debería conceder una licencia especial a los candidatos internos y se deberían aclarar las disposiciones específicas. El ASPAG apoya las enmiendas propuestas por el PIEM y solicita a la Oficina que aplique las reglas de manera justa y equitativa.
59. **Una representante del Gobierno de la India** declara que el absoluto protagonismo esencial de la OIT en la promoción de la justicia social y las condiciones de trabajo decente implica que

es indispensable un proceso transparente y responsable para elegir a su Director General. Por consiguiente, se aprecian las propuestas de enmienda relativas a la conducta ética, la divulgación de las actividades de la campaña y su financiación, y se coincide en la necesidad de evitar interferencias entre las campañas y el trabajo en la OIT. Sin embargo, el proceso de nombramiento del Director General debería centrarse más en la diversidad y la inclusión y, concretamente, deberían existir una representación y una diversidad de género y regional más amplias entre los candidatos. Las reglas deberían mencionar expresamente la necesidad de reflejar la diversidad de los miembros que integran la OIT en el proceso de nombramiento de su Director General, además de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas. Se deberían mantener las reglas 8 y 9 originales, relativas a la equidad y la transparencia en el proceso de nombramiento. En vista de estas consideraciones, la India respalda el proyecto de decisión.

- 60. Un representante del Gobierno de Suiza** tiene autorización para tomar la palabra en virtud del párrafo 1.8.3 del Reglamento con respecto a una cuestión que concierne a su Gobierno. Si bien Suiza apoya la propuesta de conceder una licencia especial a los candidatos internos y de reducir su sueldo a la mitad, los funcionarios internacionales extranjeros que viven en Suiza tienen la obligación de trabajar a tiempo completo para poder conservar sus privilegios e inmunidades diplomáticos. Dicho esto, es posible autorizar excepciones si así lo solicita la organización internacional interesada. El orador acoge favorablemente la planificación de consultas previas con las autoridades suizas sobre las disposiciones propuestas.
- 61. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico), en respuesta a la solicitud de aclaraciones formulada por la portavoz del Grupo de los Trabajadores, indica que, si bien la enmienda propuesta al artículo 4.6 del Estatuto del Personal garantiza que los contratos de los Directores Generales Adjuntos y Subdirectores Generales nunca puedan prorrogarse más allá del mandato del Director General en funciones, no cubre en cambio a los demás candidatos internos, quienes deberían presentar su renuncia condicional en el caso de que sus contratos fueran más allá de dicho mandato. Es verdad que, según la información disponible, solo un organismo de las Naciones Unidas exige hoy que los candidatos internos presenten renunciaciones condicionales. Además, no existe precedente alguno de que se conceda una licencia especial a un jefe ejecutivo en funciones para que realice una campaña, porque no es posible dirigir una organización en tales circunstancias.
- 62.** Según sugirió la portavoz del Grupo de los Trabajadores, se va a revisar la redacción de la regla 14, pues actualmente implica que todas las promesas y dádivas, sin distinción alguna, son contrarias a la ética. En lo que atañe a la investigación de las presuntas irregularidades durante el proceso de nombramiento, el orador declara que, a falta de procedimientos específicos para la elección del Director General, dicha investigación deberá realizarse en el marco de rendición de cuentas existente y en cumplimiento de los procedimientos establecidos. Si se acepta la propuesta del PIEM de sustituir «sueldo parcial» por «medio sueldo» en la regla 23, el Estatuto del Personal será enmendado para reflejar este cambio. Asimismo, si bien la propuesta del PIEM de enmendar la duración mínima de la licencia especial indicada en la regla 23 para armonizarla con la regla 1 tiene fundamento, conviene observar que los plazos indicados en la regla 1 para la recepción de las candidaturas no se respetaron en las seis elecciones que se celebraron entre 1998 y 2022.
- 63.** La Oficina acogerá con agrado las opiniones del Consejo de Administración sobre la propuesta del grupo de África de que la OIT no sufrague todos los gastos de los candidatos que viajen a Ginebra para participar en el evento o los eventos interactivos. En cuanto a la solicitud formulada por el grupo de África para que se faciliten detalles adicionales sobre la divulgación de los gastos de campaña, el orador declara que es difícil aportar precisiones sobre la

información que se publicará con relación a los gastos de los candidatos, pues no hay experiencia previa al respecto. Todo dependerá, pues, de la naturaleza y del grado de detalle de la información que se reciba. En cualquier caso, la Oficina actuará con discreción y buen juicio, y mantendrá consultas con la Mesa del Consejo de Administración antes de publicar dicha información. En respuesta a la solicitud de aclaraciones cursada por el ASPAG, el orador declara que las disposiciones específicas relativas a la licencia especial para los candidatos internos dependerán de lo que decida el Consejo de Administración, aunque si este optara por fijar un periodo mínimo de licencia especial, el Director General deberá tomar una decisión sobre su duración, en consulta con la Mesa del Consejo de Administración.

- 64. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** recuerda que, en otros contextos, los candidatos seleccionados y los que no lo han sido trabajan a menudo juntos después de la elección. Es posible, entonces, que no sea preciso establecer un requisito que exija el retiro de los candidatos no seleccionados, lo cual, por otro lado, podría menoscabar su acceso a las prestaciones por desempleo si se considera que han pasado a ser desempleados de forma voluntaria. Por ello, sería razonable examinar dicha disposición con el Sindicato del Personal. Los candidatos internos no deberían verse perjudicados ni, por consiguiente, sentirse desalentados para presentar su candidatura. El objetivo de las propuestas iniciales formuladas por la Oficina con respecto a la licencia especial y el nivel salarial que se concede a los candidatos internos ha sido introducir un enfoque flexible en que las disposiciones puedan reflejar el tiempo total que una persona está haciendo campaña. También se debe recordar que los candidatos se presentarán a la elección para prestar servicios a la Organización, y no solo por sus ambiciones personales propias. Por consiguiente, la oradora sigue considerando que las enmiendas propuestas por los Gobiernos no son convincentes.
- 65. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) declara que las propuestas han sido objeto de consultas con el Sindicato del Personal, que sin embargo no ha formulado observaciones al respecto. La renuncia de un candidato interno no seleccionado no sería automática. Solo sería efectiva si fuera aceptada por el nuevo Director General. La finalidad de las propuestas ha sido facilitar la transferencia de competencias después de la elección.
- 66. El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que su grupo no considera viable la propuesta relativa a la renuncia condicional. La deducción del 50 por ciento del sueldo de los candidatos internos es un planteamiento justo y práctico teniendo en cuenta la imposibilidad de valorar cuánto tiempo un candidato o candidata ha invertido en hacer campaña y el hecho de que se podría solicitar al Director General en ejercicio que emita un juicio tan subjetivo. Debería estandarizarse la duración de las campañas o acotarse un periodo para hacer campaña. No debería existir disparidad entre las reglas 1 y 23 en cuanto a la duración de la licencia especial o si es el Director General o el Consejo de Administración quien toma esas decisiones. Su grupo considera que debería ser este último. Si bien la enmienda propuesta por el PIEM no es objetable, el texto debe ser coherente en las reglas 1 y 23. Así pues, la última oración de la regla 23 podría subenmendarse de la manera siguiente: «durante el periodo que determine el Consejo de Administración de conformidad con el párrafo 1».
- 67. Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia vuelve a preguntar si se han presentado las propuestas al Comité Consultivo de Supervisión Independiente y al Funcionario encargado de las cuestiones de ética. Los cambios podrían replicarse en otras partes del sistema de las Naciones Unidas y, por lo tanto, es necesario un dictamen independiente.
- 68. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa preocupación por las propuestas de fijar el nivel salarial de los candidatos internos en un 50 por ciento sin establecer una duración fija



de la licencia especial. Si el Consejo de Administración establece el nivel salarial en un 50 por ciento, la licencia especial debería durar dos meses.

- 69. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) declara que la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y la propuesta del GRULAC implicaría conceder a los candidatos internos una licencia especial con sueldo parcial durante toda la campaña, que habría durado nueve meses (desde la apertura de la convocatoria para la presentación de candidaturas) o seis meses (desde el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas) durante la campaña de 2022. El Funcionario encargado de las cuestiones de ética ha examinado las propuestas. Como se ha pedido, la Presidenta del Comité Consultivo de Supervisión Independiente, el Auditor Interno Jefe y el Funcionario encargado de las cuestiones de ética pueden dirigirse al Consejo de Administración una vez que se haya preparado la versión revisada de las reglas.
- 70. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa reservas respecto a la conveniencia de que el Consejo de Administración resuelva sobre la licencia de un candidato interno. Esta decisión debería adoptarla la Mesa del Consejo de Administración sobre la base de una propuesta de la Oficina.

*(El Consejo de Administración reanuda el examen de este punto después de que la Oficina distribuyera un documento revisado).*

- 71. Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) declara que, siguiendo las indicaciones del Consejo de Administración, todos los gastos relacionados con la participación de los candidatos en eventos interactivos públicos serán sufragados por la OIT. Se ha modificado la regla 14 para aclarar que no todas las dádivas son contrarias a la ética y se ha añadido texto al documento para explicar que el apoyo usual de Gobiernos o grupos patrocinadores, como la organización de recepciones o el pago de algunos gastos de viaje, no se ve afectado por la regla 14. Se han combinado las aportaciones del GRULAC, el PIEM y el Grupo de los Empleadores para redactar la propuesta de que se conceda a los candidatos internos una licencia especial con medio sueldo durante un periodo fijo comprendido entre el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas y la fecha de la elección, una vez que el candidato haya agotado su crédito de vacaciones anuales.
- 72.** Ante la oposición del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, junto con determinadas reservas del Funcionario encargado de las cuestiones de ética y el Auditor Interno Jefe, se propone eliminar de las reglas el concepto de renuncia condicional. Por último, se ha insertado una nota al pie sobre la base de los comentarios del Auditor Interno Jefe para indicar que podrían elaborarse orientaciones específicas sobre un proceso investigativo y disciplinario en caso de denuncia o presunción de irregularidades durante el proceso de nombramiento del Director General.
- 73. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** observa que el Consejero Jurídico no ha tratado el asunto de los requisitos de residencia planteado por el Gobierno de Suiza. Su Grupo podría aceptar los demás cambios.
- 74. El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su acuerdo con todos los cambios propuestos, a reserva únicamente de que se resuelva la cuestión planteada por Suiza. La regla 23 puede interpretarse en el sentido de que un funcionario o funcionaria de la OIT deba haber agotado sus vacaciones anuales antes de poder percibir el medio sueldo. Sin embargo, esto debe quedar a discreción del candidato o candidata, pues de lo contrario se podría cercenar su derecho a disponer de su crédito de vacaciones.

75. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón declara que el ASPAG se mantiene flexible, pero también reconoce que se necesitan aclaraciones. Respaldando las enmiendas a la regla 14, aunque deben exponerse los motivos de la supresión de la última frase de la regla 19. El ASPAG está dispuesto a ser flexible respecto a la regla 24 en aras del consenso y mantendrá asimismo una posición flexible sobre otros asuntos, siempre que prevalezcan principios básicos como la equidad y la transparencia. De ser necesario y de preferirlo la mayoría, el ASPAG no tendría inconveniente en continuar las discusiones durante la próxima reunión del Consejo de Administración.
76. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia respalda la disposición por la cual se concede a los candidatos internos una licencia especial y medio sueldo durante el periodo indicado en el documento revisado. El Director General debería poder prorrogar los contratos de los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales si así lo desea. Es importante que las elecciones futuras no consuman tanto tiempo como las pasadas. El GRULAC apoya la versión revisada del documento.
77. **Hablando en nombre del PIEM**, un representante del Gobierno de Alemania se muestra partidario de las enmiendas y hace suya la propuesta de que los candidatos internos agoten primero sus vacaciones anuales antes de acogerse a la licencia especial, puesto que sería coherente con lo que se esperaría de los candidatos externos. El PIEM mantiene firmemente que debe limitarse la duración de los periodos de campaña para reducir la carga de la Organización. Estos límites deberían tenerse en cuenta al decidir las fechas para la presentación de las candidaturas.
78. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Argelia señala que no se han atendido todas las inquietudes de su grupo. Pese a ello, respalda el proyecto de decisión revisado. El grupo de África es firmemente partidario de que se reduzca la duración de los periodos de campaña y de que se fije el límite en dos o tres meses, aunque apoyaría un periodo más largo, de hasta seis meses, si así se consensuase.
79. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico), en respuesta a una pregunta de la portavoz del Grupo de los Trabajadores, explica que el asunto relativo al permiso de residencia de los candidatos internos acogidos a una licencia especial ya se contempla en el párrafo 26 del documento, que se refiere a las consultas previas con las autoridades del país anfitrión. La Misión Permanente de Suiza ha confirmado que conceder a los candidatos internos una licencia especial con medio sueldo equivaldría a que estos trabajaran a tiempo parcial, lo cual es posible siempre que se presente una solicitud específica en la que se acredite que la persona en cuestión cuenta con los medios financieros necesarios para vivir en Ginebra, está cubierta por los seguros estipulados por la ley y no desempeñará otra actividad lucrativa alguna. La Oficina no considera necesario que esos requisitos se reflejen expresamente en las reglas. Las autoridades suizas han dado garantías de que los candidatos internos no tendrán problemas en ese sentido, pero en aras de la integridad del texto se ha incluido una referencia a esta cuestión en el documento.
80. Se exigirá a los candidatos internos que tomen las vacaciones anuales con sueldo completo antes de acogerse a la licencia especial con medio sueldo. Esto, en principio, debería redundar en beneficio del candidato. El hecho de que la última campaña electoral durase seis meses no es lo normal; simplemente sucedió así. Esa duración se reconoció como una posible carga para los candidatos internos, y una forma de reducir dicha carga sería que estos agotasen sus vacaciones anuales. La alternativa consistiría en establecer un periodo fijo entre el cierre de la lista de candidatos y la elección. En cuanto a la supresión del texto del párrafo 19, en un futuro próximo podrían elaborarse normas especiales para tratar las acusaciones de faltas graves

cometidas por jefes ejecutivos de organismos de las Naciones Unidas, por lo que se ha considerado prudente suprimir la frase completa.

81. **Hablando en nombre del ASPAG**, un representante del Gobierno del Japón pregunta cómo podrán trabajar los candidatos internos en su campaña si no pueden acogerse a la licencia especial entre el anuncio de su candidatura y el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas.
82. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) explica que, de hecho, los candidatos internos que anuncien su candidatura antes del cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas deberán iniciar su campaña mientras trabajan a tiempo completo.
83. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que debe permitirse a los candidatos internos decidir si consumen sus vacaciones anuales y cuándo. De lo contrario, la Organización ahorraría dinero mientras se agotarían las vacaciones anuales de la persona. Además, no está claro si las personas que reciban medio sueldo podrían consumir la mitad de sus vacaciones anuales para complementar sus ingresos. El primer proyecto era más claro. Para solucionar la cuestión, podría haberse insertado una nota al pie a efectos de permitir a los candidatos internos optar por consumir sus vacaciones anuales, aunque estén acogidos a la licencia especial, para que puedan percibir la totalidad de sus ingresos. El orador pregunta si se ha brindado al Sindicato del Personal la oportunidad de pronunciarse sobre este asunto y, de no ser así, si no convendría hacerlo.
84. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** sugiere que se añada «a petición del candidato o candidata» a la regla 23.
85. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) señala que la referencia a las vacaciones anuales se ha añadido siguiendo las indicaciones del Consejo de Administración. Todavía no se ha consultado al Sindicato del Personal sobre este aspecto concreto por falta de tiempo.
86. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** propone que se suprima «(una vez que se haya agotado su crédito de vacaciones anuales)» de la regla 23. La cuestión de las vacaciones anuales podría tratarse a nivel administrativo.
87. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que la inclusión de la expresión «a petición del candidato o candidata» tendría el mismo efecto.
88. **Un representante del Director General** (Consejero Jurídico) declara que cabría suprimir la frase entre paréntesis y añadir que los candidatos internos pueden hacer uso de sus vacaciones anuales durante el periodo comprendido entre el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas y la fecha de la elección.
89. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su acuerdo con la sugerencia y propone que en el texto se especifique que los candidatos internos pueden decidir consumir sus vacaciones anuales acumuladas durante el periodo.

## Decisión

90. **El Consejo de Administración aprueba las enmiendas al anexo III del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y a los artículos 4.6 y 7.7 del Estatuto del Personal, tal como figuran en el anexo I del documento GB.347/LILS/3 (Rev. 2), en su versión enmendada.**

(GB.347/LILS/3 (Rev. 2), párrafo 32, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

## Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

### 4. Informe sobre la aplicación de los ajustes introducidos en el procedimiento de nombramiento de los miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.347/LILS/4)

91. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que los ajustes introducidos en el procedimiento representan una mejora clara y que espera con interés recibir información sobre el proceso para cubrir las tres nuevas vacantes en una futura reunión del Consejo de Administración.
92. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción las mejoras realizadas en el procedimiento de nombramiento y hace hincapié en la importancia de la transparencia, la integridad y la imparcialidad. Apoya el proyecto de decisión.
93. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Gabón dice que, dado que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones desempeña un papel importante en la aplicación de la política de la OIT en materia de igualdad de género, acoge con satisfacción el logro del equilibrio de género. La Oficina debe asegurarse de mantener dicho equilibrio en los futuros procesos de selección, manteniendo al mismo tiempo la competencia como factor determinante, y utilizar sistemáticamente los ocho criterios de evaluación en futuros procesos. Tomando nota de la convocatoria de manifestación de interés para cubrir las tres nuevas vacantes, invita al Director General a continuar velando por la independencia e imparcialidad totales de la Comisión de Expertos. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
94. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia dice que acoge con satisfacción los ajustes introducidos en el procedimiento de nombramiento, los cuales han contribuido a mejorar la transparencia y la buena gobernanza. Asimismo, celebra el elevado número de candidaturas de Sudamérica, habida cuenta del alto número de casos de esta región pendientes de examen en la Comisión de Expertos. El equilibrio de género en la Comisión es un logro simbólico y celebra que la convocatoria de manifestación de interés se haya difundido teniendo en cuenta la distribución geográfica de las vacantes. Espera que la Oficina continúe introduciendo nuevas mejoras en el procedimiento de nombramiento.
95. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Islandia dice que su grupo aplaude y apoya los esfuerzos realizados para anunciar las vacantes mediante convocatorias de manifestación de interés, ya que de este modo se garantiza un proceso de selección transparente y oportuno. Expresa su satisfacción por el hecho de que la Oficina haya organizado los procesos de selección con miras a velar por el equilibrio geográfico y la representación de todos los sistemas jurídicos, lo cual es esencial para la integridad de la Comisión de Expertos. El PIEM apoya el proyecto de decisión.

### Decisión

96. **El Consejo de Administración toma nota de la información suministrada.**  
(GB.347/LILS/4, párrafo 13)

## 5. Formulario propuesto para las memorias que se soliciten en 2024 en virtud de los párrafos 5, e) y 6, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT (GB.347/LILS/5 (Rev. 1))

97. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** destaca la importancia de los instrumentos relativos a las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, puesto que cada día se producen 7 500 muertes que podrían evitarse debido a condiciones de trabajo inseguras e insalubres. El Estudio General permitirá que la Oficina identifique los obstáculos a la ratificación y aplicación de los instrumentos pertinentes, las lagunas de cobertura y los grupos vulnerables de trabajadores. El proyecto de formulario contenido en el anexo al documento es claro, conciso y completo. Por consiguiente, su grupo apoya el proyecto de decisión y alienta a los mandantes a presentar las memorias solicitadas para 2024. Sin embargo, señala que ha habido una serie de problemas con la plataforma virtual utilizada durante las consultas relativas al proyecto de formulario, y estos deberían resolverse para asegurar que las consultas tripartitas sobre futuras memorias sean plenas y transparentes.
98. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** toma nota con satisfacción de que, al preparar el proyecto de formulario, la Oficina haya tomado en consideración las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en reuniones anteriores. Subraya la importancia de los instrumentos en cuestión e insiste en que el proyecto de formulario debería: cubrir todas las disposiciones de los instrumentos en cuestión; cubrir la aplicación de las disposiciones de los instrumentos pertinentes en la ley y en la práctica; limitarse al ámbito de aplicación de los instrumentos en cuestión, y distinguir las disposiciones que tienen carácter jurídicamente vinculante de las que no lo tienen. Su grupo apoya el proyecto de decisión.
99. **Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Alemania dice que, en la medida en que los estudios generales son un elemento esencial de la labor normativa de la OIT, su grupo considera importante la selección de instrumentos y la elaboración de la correspondiente memoria en virtud del artículo 19. Los formularios de memoria deberían ser concisos y específicos, y su grupo agradece los esfuerzos realizados para mejorar el proceso de presentación de memorias, entre otras cosas mediante la celebración de consultas y el desarrollo de una plataforma virtual para la presentación de comentarios. Es de lamentar que haya habido serios problemas en lo que respecta al acceso al documento a través de la nueva plataforma. Además, el proyecto de formulario contiene un número de preguntas excesivo y desproporcionado, incluidas 12 preguntas facultativas que no están relacionadas con los instrumentos seleccionados y no respetan las prácticas establecidas, tales como la indicación del instrumento y disposición correspondientes a cada pregunta. Muchas de las preocupaciones de su grupo podían haberse resuelto durante el proceso de consulta inicial. Dado que aún siguen pendientes de resolver, su grupo agradecería que se prosiguiera la discusión de las medidas para continuar mejorando el proceso, y pide a la Oficina que revise el proyecto de formulario.
100. **Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) agradece los comentarios formulados en relación con las propuestas de mejora del proceso de consulta. A este respecto, toma nota de los problemas de acceso a la plataforma virtual, y confirma que el proceso se mejorará en el futuro. Además, observa que, aunque el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores participaron en el proceso de consulta, no parece que el Grupo Gubernamental haya tenido una participación plena. A la luz de los comentarios formulados por el Grupo Gubernamental, se ha preparado un formulario de memoria revisado que se ha distribuido para consulta.

101. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que el formulario debería contener tantas preguntas como sean necesarias para obtener respuestas suficientemente detalladas a fin de identificar las lagunas de cobertura y los obstáculos a la ratificación. Dicho esto, señala que comprende las preocupaciones expresadas por el Grupo Gubernamental y que está dispuesta a examinar el formulario revisado.
102. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** manifiesta su sorpresa ante la solicitud de revisión del formulario, dado que se había llegado a un consenso durante el periodo de consultas. El Consejo de Administración debería adoptar el proyecto de decisión con el formulario propuesto, y las preocupaciones expresadas por el Grupo Gubernamental deberían tomarse en consideración en el futuro.
103. **Una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América** dice que, en vista de los problemas surgidos durante el periodo de consulta, está de acuerdo en que se distribuya una versión revisada del proyecto de formulario para consulta.
104. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** preferiría que el Consejo de Administración tome una decisión sobre la base de la labor que ya se ha llevado a cabo.
105. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** indica que, a fin de obtener una respuesta favorable de todos los mandantes al formulario de memoria, su grupo puede mostrarse flexible. Sin embargo, toda nueva consulta debería tener por objeto alcanzar rápidamente el consenso.
106. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** pregunta si las consultas podrían tener lugar en el periodo entre reuniones y si la decisión podría postergarse hasta la 348.<sup>a</sup> reunión (junio de 2023) o la 349.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2023).
107. **Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Alemania reitera que ha intervenido en nombre de los 187 Estados Miembros para acortar la discusión lo máximo posible. Insta al Grupo de los Empleadores a acceder a su solicitud de nuevas consultas a fin de llegar a un consenso.
108. **Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) indica que si se aplaza la decisión a la 349.<sup>a</sup> reunión los Gobiernos no podrán presentar sus memorias a tiempo para la preparación del Estudio General de 2024. Si bien en teoría la decisión podría tomarse en la breve 348.<sup>a</sup> reunión que tendrá lugar justo después de la 111.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia, es posible que no haya tiempo suficiente para las consultas y no sería posible discutir esta cuestión si no se llega antes a un consenso. Por consiguiente, alienta al Consejo de Administración a que considere la posibilidad de mantener consultas sobre la versión revisada del proyecto de formulario durante la presente reunión.
109. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** accede a mantener consultas informales con objeto de alcanzar el consenso.
110. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que su grupo no desea bloquear el consenso, y por tanto accede a que se celebren nuevas consultas informales.
111. **Un representante del Gobierno de España** coincide en que la celebración de consultas informales adicionales facilitaría el consenso.
112. **Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) dice que la Oficina distribuirá una versión revisada del proyecto de formulario antes de que se reanude el examen de este punto.
113. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** destaca que las enmiendas propuestas deberían someterse durante las consultas y no cuando se examina el proyecto de decisión en sesión

plenaria. Los miembros deberían hacer todo lo posible por presentar sus propuestas a su debido momento.

- 114.** Dado que en el formulario revisado se han eliminado o reformulado preguntas importantes, pide a la Oficina que confirme que ha cubierto adecuadamente las disposiciones relativas a todos los instrumentos examinados en el marco del Estudio General. Con objeto de limitar la longitud del formulario, es preferible seleccionar un número menor de instrumentos para el Estudio General y formular un número suficiente de preguntas para cubrir adecuadamente los instrumentos seleccionados. Bajo esa premisa, su grupo está dispuesto a apoyar el proyecto de decisión contenido en el documento revisado.
- 115. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que, puesto que el documento revisado se ha preparado en consulta con todos los mandantes tripartitos, su grupo apoya el proyecto de decisión.
- 116. Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno de Alemania dice que es importante alcanzar un equilibrio adecuado entre un cuestionario completo, que permita recopilar información suficiente para obtener una imagen clara de la ley y la práctica en cuestiones técnicas y a menudo complejas, por un lado, y un cuestionario suficientemente conciso para que los Gobiernos respondan de manera prolija y sin dilación, por otro. En la medida en que el cuestionario revisado es más conciso y concreto, considera que la tasa de respuesta será mayor y los resultados, mejores. El Grupo Gubernamental apoya el proyecto de decisión.
- 117. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) explica que se han eliminado algunas preguntas y se ha modificado la redacción de otras a fin de dar cobertura a todas las disposiciones de los distintos instrumentos. En la medida en que el Consejo de Administración ha elegido los temas y convenios de los que serán objeto los próximos estudios generales, es probable que no se produzcan problemas similares en el futuro.

## Decisión

### 118. El Consejo de Administración:

- a)** solicita a los Gobiernos que, con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, en 2024 presenten memorias acerca del Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12); el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19); la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), parte VI; el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), y
- b)** aprueba el formulario de memoria relativo a dichos instrumentos, que figura en el anexo al documento GB.347/LILS/5 (Rev. 1).

(GB.347/LILS/5 (Rev. 1), párrafo 7)

## 6. Propuestas para adaptar las modalidades actuales de presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT para los Miembros que hayan ratificado los Convenios fundamentales núms. 155 y 187, y propuesta de formulario de memoria en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 (GB.347/LILS/6)

119. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que el seguimiento anual de la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (la Declaración de 1998) reviste suma importancia para la OIT. La prestación de asistencia técnica para superar los obstáculos a la ratificación y aplicación 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) debería ser una prioridad en las actividades en los países. Celebra que la memoria incluirá información sobre las normas fundamentales en materia de seguridad y salud. La Oficina debería incrementar considerablemente su asistencia a los países en función de las memorias recibidas. La tasa de ratificación de los Convenios fundamentales núms. 155 y 187 es más baja que la de los convenios pertenecientes a las otras cuatro categorías establecidas en la Declaración.
120. El formulario de memoria que deben cumplimentar los Estados Miembros que no hayan ratificado los Convenios núms. 155 y 187 es claro, conciso y completo y debería proporcionar una buena base para prestar asistencia técnica específica. No obstante, en aras de la coherencia y la exhaustividad, las preguntas relativas a las perspectivas de ratificación deberían incluirse tanto en el cuestionario electrónico como en el formulario de memoria físico.
121. La semana anterior, el Consejo de Administración aprobó propuestas y una hoja de ruta para la revisión de la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo y para la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, cuyo primer pilar consiste en apoyar la ratificación y aplicación universal de los convenios fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) de forma prioritaria. El examen anual proporcionará información esencial para la aplicación de la futura estrategia. Pide a los Estados Miembros que presenten las memorias solicitadas para los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo.
122. Su grupo está de acuerdo con las propuestas para reflejar el cambio a un ciclo trienal de presentación de memorias y celebra los esfuerzos desplegados por la Oficina para garantizar la congruencia y la coherencia entre los instrumentos sobre SST, así como los instrumentos de gobernanza relativos a la inspección de trabajo y otros instrumentos técnicos relacionados con las condiciones de trabajo.
123. La oradora alienta a los Estados Miembros ratificantes a cumplir su obligación constitucional en virtud del artículo 22 de la Constitución, presentar las memorias de forma oportuna y consultar a los interlocutores sociales nacionales. Además, alienta a la Oficina a continuar colaborando con los mandantes para mejorar el proceso de consulta para los formularios de memoria presentados con arreglo a lo dispuesto en los artículos 19 y 22, en particular en relación con el uso de la plataforma electrónica.
124. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** recuerda con respecto al formulario de memoria presentado con arreglo al artículo 19, 5), e) de la Constitución de la OIT que durante el análisis del documento GB.347/INS/3 sobre el examen de las memorias anuales, el Grupo de los



Empleadores dejó claro que tanto la información recopilada como el examen y el análisis de esta por la Oficina deben mejorarse. El examen anual es un paso importante para identificar dónde se necesita más el apoyo de la OIT. Sin embargo, se necesita un análisis más cualitativo para entender la situación a nivel de país y facilitar el aprendizaje *inter pares* y la identificación de buenas prácticas que puedan emularse según las circunstancias nacionales. La declaración anterior del Grupo de los Empleadores sobre el tema es totalmente pertinente para la presente discusión.

125. Respecto del contenido del formulario de memoria, la Oficina no ha reflejado con exactitud la terminología acordada en relación con la pregunta 16 y debería aclarar que solo deben responder a esta pregunta los países que no hayan ratificado el Convenio núm. 187.
126. Su grupo apoya que el ciclo trienal de presentación de memorias sobre los convenios fundamentales en materia de SST comience en 2024, ya que garantizará la congruencia y la coherencia. Sin embargo, como ilustra el cuadro 2 del documento, las modalidades de presentación de memorias en virtud del artículo 22 cada vez son más complejas. La inclusión del nuevo principio de un entorno de trabajo seguro y saludable añade un nivel de complejidad a la presentación de memorias anuales sobre SST. Esta creciente complejidad debería recordar a la Oficina que debe considerar la simplificación del sistema de presentación de memorias y las ventajas que conlleva refundir los convenios de la OIT sobre SST, en particular teniendo en cuenta la nueva discusión normativa que se pretende celebrar en una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión.
127. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Namibia celebra la disponibilidad del formulario de memoria en múltiples formatos y pide a la Oficina que indique cuándo estará disponible el cuestionario en formato electrónico. Las preguntas 23 a 26 sobre las perspectivas de ratificación y los obstáculos son pertinentes para la labor de promoción llevada a cabo por la Organización para la ratificación de los convenios de la OIT, por lo que deberían estar disponibles en todos los formatos, no solo en línea.
128. El orador acoge con satisfacción la propuesta de que la presentación de memorias para los convenios fundamentales en materia de SST pase de un ciclo de seis años a uno de tres y felicita a la Oficina por mantener la agrupación temática de estos convenios en las modalidades de la presentación de memorias en virtud del artículo 22. La agrupación temática de convenios tiene ventajas importantes para los Gobiernos y los órganos de control. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
129. **Hablando en nombre del GRULAC**, una representante del Gobierno de Colombia acoge favorablemente la modificación del ciclo de presentación de memorias para incluir la aplicación de los Convenios núms. 155 y 187 en la legislación y en la práctica, lo que mejorará el seguimiento del reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo. Este esfuerzo debería aliviar la carga administrativa de los Gobiernos y permitir a la Comisión de Expertos realizar un examen más exhaustivo.
130. El GRULAC apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 11 del informe. Sin embargo, una vez que se apruebe el formulario, es importante que la Oficina garantice una interfaz electrónica fácil de utilizar para facilitar la presentación de memorias. Además, cuando se adopte el ciclo de presentación de memorias para 2024-2029 propuesto, el calendario provisional en la plataforma NORMLEX debería actualizarse en consecuencia.
131. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos señala que la mejora del proceso de presentación de memorias es un paso esencial para dar efecto a

este nuevo principio y derecho fundamental relativo al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable. El PIEM apoya pasar a un ciclo trienal de presentación de memorias. La secuencia de presentación de memorias propuesta apoya la congruencia y la coherencia, no solo entre los instrumentos sobre SST, sino también entre los instrumentos de gobernanza relativos a la inspección de trabajo y otros instrumentos técnicos relacionados con las condiciones de trabajo. El PIEM hubiera preferido un cuestionario más conciso con menos preguntas, y de carácter más general, para ofrecer una visión más amplia de la aplicación de los principios sobre SST en la legislación nacional. Para evitar la duplicación de información, las preguntas no deberían ser demasiado similares o detalladas.

132. La oradora solicita aclaraciones sobre la información que se debe facilitar en el marco del seguimiento de la Declaración en los casos en los que un país haya presentado anteriormente una memoria sobre el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable. Con el objetivo de evitar la duplicación en la presentación de memorias, es necesario establecer vínculos más claros. Agradecería que se proporcionara más información sobre las diferencias entre el cuestionario electrónico y otros formatos. Aunque no se puede negar que la presentación de memorias en línea es eficiente, plantea limitaciones en cuanto a la capacidad de proporcionar respuestas completas y el proceso de redacción y de aprobación. El PIEM apoya el proyecto de decisión.
133. **Una representante del Director General** (Directora, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) dice, en relación con la presentación de memorias en virtud del artículo 22, que el apoyo firme y el agradecimiento expresados por los esfuerzos realizados para garantizar la presentación de informes temáticos y la coherencia en torno a la presentación de informes temáticos son informaciones útiles.
134. Respecto de la presentación de memorias con arreglo a la Declaración de 1998, ha tomado nota de las preguntas, comentarios y sugerencias. Esas memorias se enviarán por primera vez en 2024. La Oficina tendrá en cuenta todos los comentarios relativos al valor añadido del cuestionario electrónico frente a los formatos en Word y PDF y realizará consultas en consecuencia. La Oficina ha tratado de alcanzar un equilibrio entre aprovechar al máximo las ventajas de las tecnologías y no sobrecargar a las administraciones nacionales.
135. La base de datos NORMLEX se actualizará rápidamente.
136. Respecto de la pregunta planteada por el PIEM sobre la claridad de la información solicitada, la presentación de memorias con arreglo al artículo 19 en relación con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores comenzará en 2024. La oradora se asegurará de que el formulario de memoria indique claramente que solo es necesario proporcionar nueva información cuando haya nuevos acontecimientos que comunicar.

## Decisión

### 137. El Consejo de Administración:

- a) **aprueba el formulario de memoria relativo a un entorno de trabajo seguro y saludable propuesto en el anexo al documento GB.347/LILS/6 como base para la elaboración de las memorias conforme a lo dispuesto en el artículo 19, 5), e) de la Constitución de la OIT, con arreglo al seguimiento anual de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y**

- b) aprueba las adaptaciones propuestas en el párrafo 9 del documento en relación con el ciclo trienal de presentación de memorias relativas a los convenios fundamentales en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.**

(GB.347/LILS/6, párrafo 11)