



## NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe de la Comisión de Cuestiones Jurídicas  
y Normas Internacionales del Trabajo***Indice*

	<i>Página</i>
Primera parte: Cuestiones jurídicas.....	1
I. Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo: consideraciones adicionales .....	1
II. Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo: situación de las Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes.....	5
III. Otras cuestiones jurídicas: Reglamento para las reuniones regionales: Undécima Reunión Regional Africana (Addis Abeba, 24 a 27 de abril de 2007) .....	6
Segunda parte: Normas internacionales del trabajo y derechos humanos.....	7
IV. Mejoras de las actividades normativas de la OIT: de la estrategia a la ejecución.....	7
V. Informe general sobre la marcha de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación .....	27
VI. Formulario de memorias sobre la aplicación de convenios no ratificados y de recomendaciones (artículo 19 de la Constitución): Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) ....	29
VI. Formulario de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) .....	30
VIII. Informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART) .....	32
IX. Otras cuestiones.....	33

*Anexos*

I. Ratificaciones de los convenios revisados/Denuncias de los convenios anteriores correspondientes desde 1996.....	35
II. Memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones .....	44

1. La Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (Comisión LILS) se reunió el 23 de marzo de 2007. La composición de su Mesa fue la siguiente:

*Presidente:* Sr. G. Corres (Gobierno, Argentina)

*Vicepresidenta empleadora:* Sra. F. Awassi

*Vicepresidente trabajador:* Sr. U. Edström

## Primera parte: Cuestiones jurídicas

### I. Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo: consideraciones adicionales (Primer punto del orden del día)

2. La Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo tuvo ante sí un documento presentado para información sobre las resoluciones referidas a un punto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, centrado en las normas y la práctica relacionadas con su admisibilidad<sup>1</sup>.
3. La Consejera Jurídica recordó que la Comisión había pedido que se elaborara ese documento tras examinar otro documento sobre las resoluciones en la reunión de la Comisión de noviembre de 2006<sup>2</sup>. En lo que respectaba a la presente reunión, en el documento GB.298/LILS/1 se examinaban las condiciones de admisibilidad de las resoluciones referidas a un punto del orden del día, en particular los requisitos en materia de plazos de presentación y la existencia de un vínculo necesario con un punto del orden del día, así como el procedimiento aplicable al examen de esas resoluciones. La oradora recordó que, al inscribir un punto en el orden del día, el Consejo de Administración podía definirlo de manera amplia o restringida; un punto formulado en términos amplios tendría más temas «conexos» que uno formulado en términos más restringidos. En el documento también se estudiaban las orientaciones generales que podían extraerse del examen de las resoluciones adoptadas por la Conferencia. En ese sentido, la Consejera Jurídica informó a la Comisión de que en el sitio web de la OIT figuraba una lista de todas las resoluciones adoptadas por la Conferencia desde 1919.
4. En el documento también se describían las funciones que la plenaria de la Conferencia, la Comisión de Propositiones (cuando se constituía) y la comisión técnica correspondiente podían desempeñar en la determinación de la admisibilidad de las resoluciones. En un principio, podía parecer que la comisión técnica estaba más preparada para examinar esa cuestión, pero el diálogo tripartito era fundamental en todos los casos para alcanzar una solución. Teniendo en cuenta las expectativas un tanto divergentes que habían expresado los mandantes con respecto al documento en la reunión de la Comisión de noviembre de 2006 y en consultas posteriores, la Oficina no había formulado propuestas que entrañaran cambios en relación con los aspectos de procedimiento de las resoluciones, sino que había señalado opciones ya previstas, como la posibilidad de fijar plazos más cortos para la presentación y discusión de las resoluciones, y otras que podían concretarse en el futuro si los mandantes así lo decidían. Al reflexionar sobre las posibles maneras de mejorar las

<sup>1</sup> Documento GB.298/LILS/1.

<sup>2</sup> Documentos GB.297/LILS/4/1 y GB.297/12 (Rev.), párrafos 33 a 48.

normas que regían en lo relativo a las resoluciones, se deberían tener presentes las funciones que desempeñaban las resoluciones en el sistema tripartito de la OIT.

5. Los miembros trabajadores recordaron que las resoluciones eran un aspecto esencial de la capacidad de la Organización de mirar hacia el futuro y aportar una dimensión política importante al mundo del trabajo. Con respecto a los plazos establecidos para la presentación de resoluciones que se mencionaban en el párrafo 7 del documento GB.298/LILS/1, los miembros trabajadores subrayaron que la decisión de fijar plazos más cortos para la presentación incumbía a la comisión técnica correspondiente, pues ésta podía tener en cuenta las circunstancias concretas de su orden del día. Como ya habían señalado los miembros trabajadores en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (PFA) en la presente reunión del Consejo de Administración, los trabajadores reiteraron su preocupación ante la posibilidad de que una medida de carácter provisional, que se había adoptado en relación a la necesidad de financiar la reunión marítima de la Conferencia con cargo a los ahorros obtenidos al no haberse establecido por motivos financieros una Comisión de Resoluciones en la 95.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2006), se convirtiera en una norma. Al respecto, se preguntaban si el Consejo de Administración podía situarse por encima del órgano principal de toma de decisiones de la Organización. Los miembros trabajadores se refirieron a los ejemplos mencionados en el párrafo 12 del documento para demostrar que el sistema actual funcionaba correctamente. Con respecto al apartado iv) del párrafo 12, en el que se indicaba que «ni una comisión ni la Conferencia pueden adoptar una resolución que vaya más allá de su competencia respectiva», pidieron que se aclarase si existía alguna limitación formal a la competencia de la Conferencia Internacional del Trabajo para adoptar resoluciones. Habían tomado nota de las circunstancias prácticas de la decisión de «devolver la cuestión» a que se refería el párrafo 19 del documento; en ese sentido, los trabajadores consideraban que los miembros de una comisión técnica eran los que más sabían acerca del contenido del punto del orden del día en cuestión y, por tanto, los más capacitados para examinar la admisibilidad y el fondo de las propuestas de resolución, como se señalaba en el párrafo 25 del documento. Los miembros trabajadores reiteraron su compromiso con el proceso de toma de decisiones por consenso, pero subrayaron que todos los Grupos debían actuar de buena fe para cumplir el mandato de la Organización.
  
6. Los miembros empleadores, si bien agradecieron a la Oficina el haber celebrado consultas abiertas para la preparación del documento, lamentaron que éste no respondiera totalmente a lo que habían solicitado. Concretamente, el documento no contenía propuestas convincentes sobre cómo resolver las cuestiones que se habían planteado sobre la resolución relativa al asbesto adoptada en la 95.<sup>a</sup> reunión (2006) de la Conferencia y tampoco, en particular, ningún punto que requiriera decisión que reflejara las propuestas de enmienda del Reglamento de la Conferencia. Los empleadores opinaban que los delegados ante la Conferencia y ante las comisiones de la Conferencia podían tener la preparación técnica adecuada y disponer del mandato necesario para abordar las cuestiones únicamente si disponían de tiempo suficiente antes de la discusión de una resolución. A este respecto, los plazos para la presentación de resoluciones referidas a un punto del orden del día eran demasiado cortos. Dado que la interpretación de si una resolución se refería o no a un punto del orden del día quedaba librada a una comisión o a la mayoría de la Conferencia, no siempre era posible prever el resultado. Los enfoques propuestos en el documento de la Oficina no servían de ayuda en ciertas situaciones críticas. Dado que una comisión podía establecer plazos más cortos que los previstos en el Reglamento de la Conferencia, ¿qué ocurría si no había consenso? En ocasiones, se podía convencer al autor de una resolución para que la retirara, pero ¿qué podría hacerse cuando ello no resultara posible? Si bien era posible remitir nuevamente la cuestión de la admisibilidad a la Comisión de Proposiciones, ¿la objeción de un grupo a esta admisibilidad sería suficiente para tomar esta decisión? Los empleadores pidieron a la Oficina que preparara un documento para la próxima reunión del Consejo de Administración, con propuestas específicas sobre posibles enmiendas al

Reglamento de la Conferencia. Una posible enmienda consistiría en disponer que todos los proyectos de resolución tendrían que presentarse 15 días antes del inicio de la reunión de la Conferencia. Se podían hacer excepciones a la aplicación de este plazo, por ejemplo, si la Mesa estaba de acuerdo en que el proyecto de resolución no requería una preparación técnica particular.

7. Los miembros empleadores recordaron la postura que su Grupo había adoptado en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración durante la actual reunión del Consejo de Administración, en lo relativo al futuro de la Comisión de Resoluciones. Dado que su supresión en 2006 se había justificado únicamente debido a la necesidad de hacer ahorros para financiar la reunión marítima de la Conferencia que tuvo lugar el mismo año, la Comisión de Resoluciones debería volver a establecerse en 2008. El orador citó la respuesta del Director General, quien se había reservado su postura, y señaló que el Grupo de Trabajo sobre la Conferencia Internacional del Trabajo del Consejo de Administración estaba examinando formas alternativas para ocuparse de las resoluciones. Los empleadores deseaban que esta cuestión y la cuestión relativa al procedimiento para las resoluciones que se abordaban en el presente documento se examinaran en el marco del debate sobre las reformas de la Conferencia. Entre tanto, hasta que se volviera a establecer la Comisión de Resoluciones, proponían un acuerdo provisional con arreglo al cual se podría regir la cuestión de la admisibilidad de las resoluciones, a fin de evitar que las resoluciones se presentaran a último momento, y disponer así de más tiempo para preparar su examen, y de tratar de buscar un consenso en cuanto a su admisibilidad. En los casos en que no hubiera consenso, los proyectos de resoluciones deberían someterse a la Conferencia a través de la Comisión de Proposiciones.
8. El representante del Gobierno de los Estados Unidos, hablando en nombre de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), manifestó que no anticipaba ni proponía enmiendas importantes al Reglamento de la Conferencia por lo que se refería a la presentación (plazos o admisibilidad) y a la adopción de resoluciones que estuvieran relacionadas con un punto del orden del día de la Conferencia. Sin embargo, consideraba que un examen cuidadoso y sereno podía permitir la introducción de algunas mejoras (por ejemplo, el establecimiento de plazos diferentes para la presentación de resoluciones y enmiendas, dado que en la actualidad estos plazos eran idénticos). Sin embargo, estas cuestiones podían abordarse, por lo menos en un principio, en el contexto más amplio del Grupo de Trabajo sobre la Conferencia Internacional del Trabajo. Mientras tanto, consideraba que tal vez sería útil contar con un documento de consulta que complementara y ampliara el Reglamento vigente. La Oficina podría preparar una guía práctica de esa índole.
9. El representante del Gobierno del Canadá pidió a la Oficina que aclarara qué vínculo existía entre esta cuestión y la labor del Grupo de Trabajo sobre la Conferencia Internacional del Trabajo, dado que la cuestión de las resoluciones no formaba parte de su mandato y que el Grupo de Trabajo no se había ocupado de esta cuestión.
10. Los miembros trabajadores consideraban que la crítica de los empleadores acerca de la falta de propuestas concretas en el documento de la Oficina no tenían fundamento, ya que debido a la falta de acuerdo en la Comisión, no se había dado a la Oficina un mandato a este respecto. Los miembros trabajadores advirtieron que la Comisión no debía tener una reacción excesiva ante un problema que sólo se había planteado una vez. Además, señalaron que en la reunión de 2006 de la Conferencia sólo un Grupo no había estado dispuesto a discutir la resolución relativa al asbesto, lo cual era muy sorprendente para ellos, ya que las cuestiones relacionadas con el asbesto eran de mucha actualidad en la esfera de la seguridad y la salud en el trabajo. Los miembros trabajadores no podían respaldar las propuestas formuladas por los miembros empleadores ni hacer comentarios

sobre el acuerdo provisional propuesto, respecto del cual los miembros trabajadores no tenían ningún conocimiento.

11. En respuesta a la declaración del orador anterior, los miembros empleadores recalcaron la competencia de los delegados, pero señalaron que cuando la propuesta de una resolución se hacía a último momento, no había tiempo suficiente para discutirla.
12. La Consejera Jurídica, respondiendo a la solicitud de aclaraciones de los miembros trabajadores acerca del párrafo 12, iv) del documento, señaló que, de hecho, sí había ciertas limitaciones a la competencia de la Conferencia. En primer lugar, la Conferencia podía adoptar únicamente resoluciones sobre cuestiones que estuvieran comprendidas en el mandato de la OIT definido en la Constitución, con inclusión de la Declaración de Filadelfia. En segundo lugar, con excepción de las resoluciones presentadas en virtud del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia, las resoluciones tenían que hacer referencia a un punto inscrito por el Consejo de Administración en el orden del día de la reunión pertinente. El significado de la declaración citada por los trabajadores quedaba más claro en su contexto si se hacía hincapié en la palabra «adoptar». Respondiendo a las preguntas planteadas por los miembros empleadores, la oradora explicó que, en caso de no haber consenso a favor de plazos más cortos para la presentación de resoluciones en una comisión de la Conferencia, se aplicarían los plazos previstos en el Reglamento. Del mismo modo, si el autor de una resolución no estaba de acuerdo en retirarla, se actuaría de conformidad con los procedimientos normales de toma de decisiones. La propuesta de «devolver la cuestión» era una moción de orden prevista en el artículo 63, párrafo 2, 2), a) del Reglamento. Al igual que todas las demás mociones, para adoptarla era necesario que dicha moción de orden fuera apoyada y aprobada por consenso o por voto mayoritario al respecto. En cuanto a la solicitud del representante del Gobierno de los Estados Unidos, en el sentido de que se elaborara un documento de consulta, la Consejera Jurídica señaló a la atención de la Comisión un folleto ya existente sobre los procedimientos de la Conferencia<sup>3</sup>, pero señaló que podían elaborarse otras herramientas prácticas para que los delegados pudieran consultarlas en la web, ya que tales esfuerzos estarían en plena conformidad con la gestión estratégica por cuanto ésta se aplicaba a la Oficina del Consejero Jurídico de la OIT.
13. Un representante del Director General, el Director Ejecutivo del Sector de Normas y de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, aclaró que el Director General, en las declaraciones que hizo en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, no había querido prejuzgar ninguna discusión que pudiera celebrarse en el Grupo de Trabajo sobre la Conferencia Internacional del Trabajo. La propuesta presupuestaria que formuló en su respuesta a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración tan sólo allanaba el camino para un mecanismo menos oneroso que permitiera que los mandantes expresaran sus preocupaciones en forma de resoluciones. La discusión actual que se celebraba en el Grupo de Trabajo se centraba en la reunión de 2007 de la Conferencia, durante la cual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento, no podía presentarse ninguna resolución (que no fuera de carácter urgente) que no se refiriera a un punto del orden del día. El mandato del Grupo de Trabajo seguía en vigor hasta el mes de noviembre de 2007, cuando se preveía que dicho Grupo evaluaría la experiencia de la reunión de 2007 y formularía propuestas adicionales sobre el funcionamiento de la Conferencia, con inclusión de un mecanismo para el examen de las resoluciones.
14. Los miembros trabajadores consideraban que ahora había que esperar el resultado de las labores del Grupo de Trabajo sobre la Conferencia Internacional del Trabajo; los miembros empleadores indicaron que no harían más comentarios a este respecto.

<sup>3</sup> OIT: *Conferencia Internacional del Trabajo, Guía de bolsillo para los delegados: El Reglamento en un vistazo* (Turín, sin fecha); las páginas 38 y 39 tratan sobre las resoluciones.

**II. Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo:  
situación de las Disposiciones provisionales  
en materia de verificación de poderes  
(Segundo punto del orden del día)**

15. La Comisión tuvo ante sí un documento<sup>4</sup> que contenía una propuesta sobre la validez de las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.
16. La Consejera Jurídica explicó que la Oficina proponía que el Consejo de Administración prorrogara la validez de las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes* hasta el término de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2008). La finalidad de esa propuesta era aclarar cuáles eran las normas que regirían la verificación de poderes durante esa reunión de la Conferencia, dado que se suponía que la evaluación del funcionamiento de estas *Disposiciones provisionales* tendría lugar en noviembre de 2007, tal como se había previsto en el momento de la adopción de las mismas.
17. Los miembros empleadores declararon que la Oficina les había avisado con suficiente antelación acerca de esta cuestión y que apoyaban el punto que requería decisión. Esperaban que la Oficina (en consulta con los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes) preparara un documento que sirviera de base para la reunión de la Comisión de noviembre de 2007 y que reflejara la evaluación del sistema vigente, así como la consideración de cualquier cambio que se estimase necesario.
18. Los miembros trabajadores indicaron que apoyaban el punto que requería decisión por considerar que, de lo contrario, las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes* se estarían dejando de lado sin haberse podido efectuar una evaluación de su aplicación. En su opinión, las *Disposiciones provisionales* habían resultado útiles y habían permitido a la Organización ocuparse sobre una base más constante de las cuestiones relacionadas con una representación tripartita genuina en la Conferencia.
19. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela apoyó el punto que requería decisión, así como los elementos de las *Disposiciones provisionales* que preveían la posibilidad de examinar las protestas relativas a la ausencia de poderes emitidos, de remitir al Comité de Libertad Sindical de la OIT ciertas cuestiones planteadas en una protesta presentada contra los poderes emitidos, y de proponer a la Conferencia ciertas medidas para garantizar el seguimiento de la situación a la que se hacía referencia en una protesta o en una queja. El orador consideraba que todos los nombramientos de las delegaciones tripartitas que asistían a las reuniones de la Conferencia y a las reuniones regionales deberían regirse por los principios fundamentales de representatividad, legitimidad y amplia participación democrática. Invitó también a la Comisión de Verificación de Poderes, cuya labor su Gobierno tenía en alta estima, a que mejorara sus métodos de trabajo, incluida una mayor transparencia.
20. El representante del Gobierno de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, refrendó el punto que requería decisión y señaló la necesidad de realizar una evaluación adecuada de las *Disposiciones provisionales*.
21. ***La Comisión recomienda al Consejo de Administración que invite a la Conferencia a que, en su 96.<sup>a</sup> reunión (2007), prorrogue la validez de las Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes hasta el término de su 97.<sup>a</sup> reunión (2008).***

<sup>4</sup> Documento GB.298/LILS/2.

**III. Otras cuestiones jurídicas: Reglamento para las reuniones regionales: Undécima Reunión Regional Africana (Addis Abeba, 24 a 27 de abril de 2007) (Tercer punto del orden del día)**

22. La Comisión tuvo ante sí un documento<sup>5</sup> que contenía una propuesta relativa a una excepción del Reglamento para las reuniones regionales y a la adopción de una disposición de orden práctico para permitir el buen funcionamiento de la Undécima Reunión Regional Africana.
23. La Consejera Jurídica explicó que, tras la celebración de amplias consultas internas y teniendo en cuenta la experiencia adquirida en reuniones similares celebradas en las regiones de las Américas y de Asia y el Pacífico en 2006, la Oficina propuso hacer una excepción a la aplicación del artículo 10 del Reglamento. Esto permitiría que los miembros de la Mesa del Consejo de Administración — en el supuesto de que asistieran a la undécima Reunión Regional Africana sin costo alguno para la Oficina — hicieran uso de la palabra ante la Reunión con el permiso del Presidente. También se proponía autorizar a la Mesa del Consejo de Administración para que invitara a observadores a la Reunión durante el período comprendido entre el final de la presente reunión del Consejo de Administración y la Undécima Reunión Regional Africana. Se recalcó que estas propuestas se harían sin perjuicio de cualquier otra discusión adicional que la Comisión deseara celebrar acerca de la posible revisión del Reglamento para las reuniones regionales como una cuestión general en sus futuras reuniones.
24. Los miembros trabajadores indicaron que estaban de acuerdo con el punto que requería decisión propuesto, y que deseaban celebrar una discusión en el momento apropiado en el futuro acerca de la necesidad de enmendar el Reglamento para las reuniones regionales.
25. Los miembros empleadores manifestaron su apoyo a las propuestas y pidieron a la Oficina que preparara, para la reunión de noviembre de 2007 o la de marzo de 2008, un documento en el que se presentaran experiencias recientes relacionadas con la aplicación del Reglamento y en el que se indicaran casos específicos que hicieran necesario enmendar dicho Reglamento. Los miembros empleadores también alentaron a los gobiernos para que presentaran por adelantado sus poderes a las reuniones regionales.
26. La representante del Gobierno de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, respaldó las propuestas, pero indicó que algunos miembros del grupo habían expresado preocupación acerca del amplio alcance de la definición de los movimientos de liberación a los que se podía invitar en calidad de observadores a las reuniones regionales. Invitó a esos gobiernos a que expresaran sus preocupaciones a la Oficina.
27. La Consejera Jurídica aclaró que la presente propuesta reflejaba simplemente una disposición vigente sobre la posibilidad de que los movimientos de liberación pudieran asistir a las reuniones regionales bajo condiciones específicas. También indicó que, para la reunión de marzo de 2008, la Oficina podía preparar un documento de la Comisión sobre propuestas de revisión del Reglamento para las reuniones regionales.
28. *La Comisión propone que el Consejo de Administración:*
- a) *apruebe la excepción al artículo 10 del Reglamento aplicable a la Undécima Reunión Regional Africana para permitir que los miembros de la Mesa del*

<sup>5</sup> Documento GB.298/LILS/3/1.

*Consejo de Administración hagan uso de la palabra con el permiso del Presidente, y*

- b) autorice a la Mesa para que invite a observadores a la Undécima Reunión Regional Africana de ser necesario durante el período comprendido entre la presente reunión del Consejo de Administración y la Undécima Reunión Regional Africana.*

## **Segunda parte: Normas internacionales del trabajo y derechos humanos**

### **IV. Mejoras de las actividades normativas de la OIT: de la estrategia a la ejecución** (Cuarto punto del orden del día)

29. La Comisión pasó a examinar un documento sobre las mejoras de las actividades normativas de la OIT, en el que se dedicaba una atención especial a una estrategia de aplicación para los cuatro componentes de la estrategia normativa destinada a mejorar la eficacia del sistema normativo de la OIT<sup>6</sup>.
30. Una representante del Director General (Sra. Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) explicó que, en el documento de la Oficina, se daba una visión general de las posibles medidas destinadas a aplicar la estrategia normativa que el Consejo de Administración había aprobado en noviembre de 2005, teniendo en cuenta las sugerencias y los puntos de vista expresados en posteriores reuniones del Consejo de Administración y en las consultas tripartitas informales de 2006. La estrategia presentada constaba de diferentes componentes relativos a temas muy distintos, cada uno de los cuales suscitaba diversas consideraciones. Aunque cada uno de ellos podría haber sido objeto de un documento separado, era necesario examinarlos conjuntamente, ya que se reforzaban mutuamente e incluían temas comunes a todos ellos. Estos componentes, una vez reunidos, contribuían a la formulación de una estrategia a largo plazo para mejorar la eficacia del sistema normativo de la OIT.
31. El principal tema compartido entre los cuatro componentes era el relativo al buen aprovechamiento de los recursos. Un aspecto importante era la necesidad de fijar criterios para establecer prioridades. El objetivo era permitir que los mandantes y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo aprovecharan sus limitados recursos para lograr el mayor impacto posible. Por ejemplo, en lo relativo al primer componente sobre la política normativa, que se relacionaba con la promoción de la ratificación de los convenios, la cuestión residía en cómo aplicar las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier, según las cuales debía invitarse a los países que hubieran ratificado un convenio más antiguo a ratificar el más reciente en esa materia, y debía prestarse al mismo tiempo la debida consideración a la ratificación de todos los convenios actualizados. En este caso, se requería un enfoque progresivo, ya que resultaba simplemente imposible concentrarse a un tiempo en todos los convenios pertinentes. La respuesta podía consistir en lo que cabría llamar la integración de un enfoque por países, que era otro de los temas que se abordaban en varios de los componentes de este documento. A través de este enfoque se respetaba estrictamente el orden de prioridades fijado a escala global — en primer lugar los convenios fundamentales, luego los convenios prioritarios, y a continuación los convenios

<sup>6</sup> Documento GB.298/LILS/4.



revisados más recientemente y otros convenios de actualidad. Ahora bien, para concentrarse en cada país en particular, se establecería entonces un subconjunto de convenios, en consulta con los mandantes de dicho país. Allí donde existieran PTDP, o donde éstos se estuvieran elaborando en el contexto de las estructuras tripartitas a escala nacional, este proceso resultaría mucho más fácil.

32. En lo referente a los dos únicos instrumentos respecto de los que el Grupo de Trabajo Cartier no había alcanzado un consenso, esto es, el Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, se proponía que la Comisión LILS volviera a examinarlos con carácter prioritario.
33. Un aspecto común a los cuatro componentes era la necesidad de lograr creatividad y, en particular, de aprovechar anteriores enfoques innovadores. A este respecto, en el documento se hacía referencia a los enfoques adoptados para el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). La finalidad de esta referencia no era sugerir que todos los nuevos convenios que se sometieran a la Conferencia para su adopción se ajustasen a uno de estos tres modelos, sino más bien que se tuviesen presentes las características específicas de estos convenios a la hora de elaborar otros nuevos, incluidos los convenios revisores, en la medida en que pudieran resultar pertinentes para el tema que se fuera a tratar o en el contexto particular. Era posible que algunas de estas características específicas no resultaran pertinentes. Sin embargo, la búsqueda del consenso tripartito respecto de las líneas generales del futuro convenio antes de iniciar la labor de redacción sería probablemente una característica pertinente en todos los casos.
34. Una de las características específicas del Convenio sobre el trabajo marítimo podía resultar sumamente importante en otros contextos, pues vinculaba el primer componente relativo a la política normativa con el segundo componente, relativo a la coherencia, la integración y la eficacia del sistema de control. Esta característica especial era la atención que en el convenio se prestaba no sólo a las condiciones fundamentales de los trabajadores, sino también a la manera en que iba a controlarse y garantizarse el cumplimiento de dichas normas, con una fuerte participación tripartita. Las disposiciones que daban lugar a esta característica específica del Convenio sobre el trabajo marítimo fueron concebidas para un convenio refundido global, por lo que sería necesaria una reflexión creativa respecto de la manera en que pudiera adaptarse el contenido de estas disposiciones a otros tipos de convenio.
35. El principio básico que subyacía a esta característica específica era pertinente a efectos del aprovechamiento eficaz de los recursos para lograr mayor impacto. De lo que se trataba era de saber cómo concebir los convenios de modo que se facilitara el control del cumplimiento de las normas que sentaban, primero en el plano nacional (con la intervención no sólo de la administración nacional, sino también de los empleadores y los trabajadores) y, posteriormente, en el plano de los órganos de control de la OIT. Por ello, en relación con el segundo componente (relativo al sistema de control), en el documento se hacía hincapié en la importancia de aprovechar mejor la contribución que, en términos de la eficacia del sistema de control, podían aportar el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
36. El principal aspecto del segundo componente al que se daba importancia en el documento era la racionalización de la presentación de información y de las memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución. Las cuestiones que se planteaban se referían a la manera de aliviar la carga de trabajo que para los gobiernos suponía la presentación de memorias

sobre la aplicación de un número creciente de convenios, sin merma de la eficacia del sistema, y a la manera de sacar el mayor partido posible a los comentarios formulados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para asegurarse de que lograran el máximo impacto.

37. Existían vínculos claros entre la puesta en práctica de este segundo componente y la aplicación de los componentes tercero y cuarto, relativos a la cooperación técnica y a la estrategia de comunicaciones, respectivamente. Estos vínculos se estrecharían aún más si los Miembros de la Organización y el mundo en general pudieran ver claramente la progresión de cada Miembro hacia el logro de la plena justicia social y de unas condiciones dignas para los trabajadores.
38. Por ello, en el documento se trataba, con cierto grado de detalle, la posibilidad de contar con un enfoque global para racionalizar el sistema de control, si bien en el documento también se sugerían medidas concretas de racionalización. La principal medida concreta consistiría en un reajuste del ciclo de presentación de memorias para los convenios fundamentales y prioritarios, que pasaría de dos a tres años. No obstante, el enfoque global alternativo resultaba ciertamente interesante: consistiría en la integración de un enfoque por países para el control de la aplicación de los convenios ratificados. Gran parte de las discusiones anteriores se había dedicado a esta cuestión, y en el documento se tomaban en consideración los numerosos argumentos esgrimidos al respecto.
39. Las principales ventajas de un enfoque por países quedaban reflejadas en el documento. Probablemente, la principal pregunta que la Oficina formulaba a la Comisión LILS era si la concepción de un sistema de este tipo, que se esbozaba en el documento, respondía a todas las inquietudes aludidas en discusiones anteriores. Una de las principales preocupaciones se refería a la carga de trabajo y a la viabilidad para los gobiernos que presentaban memorias, y en especial para aquellos que registraban tasas más elevadas de ratificación de convenios internacionales del trabajo y que, por esta razón, eran los que mayores responsabilidades asumían en términos de presentación de memorias. La otra preocupación principal se refería a la capacidad del sistema para seguir dando una respuesta tripartita rápida a los principales problemas ligados a la aplicación de convenios específicos. Se albergaba la esperanza de que en las secciones del documento en las que se enunciaban las principales características del enfoque por países y en las que se abordaba también la cuestión de la carga de trabajo para los gobiernos, se ofreciesen las garantías necesarias respecto de estas cuestiones y se pusiesen de manifiesto posibles soluciones para abordarlas. De suscitar esta opción suficiente interés como para proseguir la reflexión, la Oficina podía considerar la posibilidad de celebrar una discusión con los gobiernos concernidos.
40. Finalmente, respecto al segundo componente, en el documento se destacaba la necesidad de estudiar un tema que nunca se había discutido en su conjunto, a saber, la dinámica del sistema de control. Este sistema era uno de los activos principales de la Organización. Básicamente (si el término se utilizaba en sentido amplio), el sistema incluía varios procedimientos y mecanismos destinados a comprobar no sólo en qué medida se estaban cumpliendo las normas internacionales del trabajo, sino también hasta qué punto se consideraba que el cumplimiento de dichas normas era viable y útil para cada uno de los mandantes.
41. Se hacía referencia al procedimiento ordinario previsto en el artículo 22 para el examen del cumplimiento de los convenios ratificados, así como al procedimiento en virtud del artículo 19 para obtener de los Miembros información relativa a la aplicación o la aplicabilidad de los convenios no ratificados y de las recomendaciones. También se hacía referencia a los procedimientos especiales para examinar los alegatos de incumplimiento de convenios ratificados sobre libertad sindical y de asociación o del principio fundamental

de esa libertad. Todos estos procedimientos y mecanismos habían resultado ser necesarios para los distintos propósitos que habían motivado a su creación. Aunque en su mayoría fueron establecidos al mismo tiempo, la coordinación entre ellos había sido escasa y éstos habían ido evolucionando a lo largo del tiempo. Un estudio permitiría mostrar en qué medida encajaban o podían encajar entre sí, a fin de que se complementasen entre sí para alcanzar sus objetivos respectivos. En efecto, ya existían puntos de engarce entre esos mecanismos — por ejemplo entre los procedimientos en virtud del artículo 24 y el procedimiento ordinario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) —, pero un estudio de este tipo resultaría útil para obtener una visión clara del sistema de control en su conjunto.

42. El tercer componente se centraba en mejorar el impacto de las normas mediante la cooperación y la asistencia técnica, así como en el papel que estas últimas desempeñaban en todas las fases: la etapa previa a la ratificación, la etapa de la ratificación y la etapa de la aplicación, incluido el curso dado a los comentarios formulados por los órganos de control. Como se destacaba en el documento, la integración de las actividades normativas en la programación por países brindaría una oportunidad, inadvertida hasta la fecha, de movilizar fondos extrapresupuestarios para promover las normas.
43. El último componente de este documento se refería a la atención prestada concretamente a la mejora de la visibilidad del sistema normativo. Podía considerarse que era éste un ámbito cuyo potencial e influencia no se habían aprovechado lo suficiente, a pesar de la utilización que se hacía del portal de Internet. En el documento se recogían ideas para sacar mayor partido a este potencial, de manera que se pudiera tanto reducir la carga de trabajo de los gobiernos como hacer más accesible y fácil de utilizar el compendio de información sobre las normas nacionales e internacionales del trabajo del que era depositaria la OIT.
44. Tan sólo algunas de las cuestiones planteadas en la amplia gama de temas tratados por el documento se habían destacado y resumido en un plan de acción, presentado por la Oficina para orientación, al final del documento. Uno de los elementos del plan de acción debía incluirse también en el componente de política normativa. Se trataba del relativo a la necesidad de promover la ratificación de convenios actualizados, ya fuera en el contexto de los PTDP, cuando estos existieran, o bien mediante la estructura tripartita nacional, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada país. Este elemento se reflejaba en la sección dedicada a la cooperación técnica.
45. Los miembros empleadores destacaron que las mejoras de las actividades normativas constituían una prioridad. Felicitaron a la Oficina por la cuidadosa preparación del documento, y en especial por la celebración de consultas con los mandantes, que podía servir de modelo para la preparación de futuros documentos importantes destinados a la Comisión. Recordaron a la Oficina la importancia de que se preparasen informes breves y claros, y pidieron que en ellos se incluyeran resúmenes ejecutivos. Apoyaron la afirmación formulada en el párrafo 5, que consideraban como el lema de todo el documento, el cual, tomado en su conjunto, incluía propuestas pertinentes e innovadoras. Sin embargo, no todas las propuestas, y en especial las relativas a la política normativa, eran tan avanzadas y concretas como cabía desear.
46. Los miembros empleadores reconocieron los nuevos enfoques normativos que se habían elaborado recientemente. Los Convenios núms. 182 y 187 y el Convenio sobre el trabajo marítimo eran ante todo ejemplos pertinentes por el proceso que había precedido a su adopción, en varias de cuyas fases se habían manteniendo consultas exhaustivas que cumplían con holgura lo preceptuado en las normas de la OIT, y por la realización de esfuerzos significativos para lograr soluciones pertinentes basadas en el consenso. Ese método debía mantenerse. El éxito del Convenio núm. 182 también podía deberse a la amplia aceptación del tema que en él se trataba y a su énfasis en los aspectos urgentes del

problema. Este Convenio podría haber sido un caso excepcional, pero el hecho de que se centrara en temas ampliamente aceptados también podía ser un factor de éxito para la estrategia. Aunque el éxito del Convenio núm. 187 y del Convenio sobre el trabajo marítimo estaba aún por demostrar, ambos instrumentos contenían innovaciones que merecían ser examinadas en otros contextos normativos.

47. La OIT también debía explorar otras posibilidades de mejorar su labor normativa. Se debería adoptar un enfoque más proactivo respecto de la participación de los países en desarrollo. El silencio de éstos en el proceso normativo no debía interpretarse en el sentido de que no pudieran tener problemas de aplicación. Se debía prestar asistencia a los países en desarrollo para evaluar la pertinencia y la compatibilidad de las nuevas normas propuestas respecto de su situación económica y social. Dicha asistencia técnica no parecía menos necesaria que la asistencia relativa a la aplicación de los convenios ratificados. Dicho enfoque garantizaría que los resultados de los procesos normativos fueran más pertinentes y universalmente aceptados. Lo importante no era sólo el número de ratificaciones de un nuevo instrumento logradas a la larga, sino también el número de trabajadores y empleadores cubiertos por el nuevo instrumento. Se podía realizar una evaluación del impacto económico del instrumento propuesto. La experiencia real en el lugar de trabajo acerca de las repercusiones económicas y sociales podría ayudar a evaluar la pertinencia de una propuesta. Los resultados del presente proyecto de la OIT en esta esfera podrían utilizarse a tal fin. También se debería tener en cuenta la labor realizada por la Comisión de Empleo y Política Social (ESP) sobre la legislación laboral aplicable a las PYME. La evolución registrada en otras instituciones internacionales en lo referente a las técnicas normativas, como la iniciativa de la Unión Europea sobre la mejora de la reglamentación, deberían examinarse y evaluarse para su posible uso por la OIT.
48. Los miembros empleadores consideraban que la sección relativa a la elaboración de los temas y al mantenimiento de un cuerpo normativo actualizado era imprecisa y carente de orientación. La propuesta de vincular las futuras actividades normativas al Marco de políticas y estrategias de la OIT, y de aumentar la coherencia y eficacia del cuerpo de normas en que se sustentaba el Programa de Trabajo Decente, parecía razonable, pero debía aclararse. Con referencia al párrafo 15, los miembros empleadores preguntaron de qué manera las conclusiones de la discusión sobre el «Fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización» que se celebraría en la reunión de 2007 de la Conferencia Internacional del Trabajo, y los informes cíclicos relativos a los objetivos estratégicos, podrían contribuir a identificar temas para futuras actividades normativas. En cuanto a la propuesta de evacuar consultas sobre nuevos enfoques normativos, no quedaba claro cuál sería la forma y el objetivo de dichas consultas ni qué tipo de orientaciones cabía esperar. No obstante, consideraban que era necesario reflexionar más detenidamente y emprender más consultas sobre nuevos enfoques normativos, lo cual constituía un verdadero desafío. Expresaron la esperanza de que, en la preparación de consultas ulteriores, se pudiera proporcionar algún análisis información adicional e indicar posibles vías de acción, teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de las normas vigentes y de su control.
49. Los miembros empleadores consideraban natural que el ritmo de creación de nuevas normas fuese ahora más lento, toda vez que ya se había normado sobre la mayoría de las cuestiones laborales. Ahora se dejaba de poner énfasis en la creación de nuevas normas para centrarse más bien en la gestión de aquellas que ya existían. Así pues, las consultas podrían versar sobre el volumen y la estructura ideales del cuerpo normativo con el fin de lograr con él el máximo impacto y de permitir su supervisión eficaz. Si se había de adaptar el volumen y la estructura del cuerpo normativo, era preciso debatir la forma de proceder a este ajuste. Las consultas podían dirigirse a encontrar mecanismos eficaces para vigilar si las normas estaban actualizadas y a definir fórmulas eficaces para examinar las normas que precisasen una actualización. Propusieron que, durante la 96.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia

Internacional del Trabajo, se reuniera un grupo de trabajo cuyas conclusiones se presentarían a la reunión de noviembre de 2007 de la Comisión.

- 50.** En lo relativo a la promoción y al seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier, los miembros empleadores indicaron que se debía examinar la situación del Convenio núm. 158 y de la Recomendación núm. 166, en la inteligencia de que, dadas las diferentes opiniones que había al respecto, se realizase un análisis exhaustivo de la legislación y la práctica correspondiente para fundamentar el debate. En este análisis se debía abordar no sólo la cuestión de la protección contra el despido, sino también el contexto más amplio de la dependencia existente entre la reglamentación relativa a la protección contra el despido y otras normativas, por ejemplo aquellas relativas a los contratos de duración determinada o al trabajo a tiempo parcial. También se debían analizar los enfoques nacionales en que se hacía hincapié en la promoción de la empleabilidad y del seguro contra el desempleo («flexiguridad»), así como el impacto que los diversos grados de protección contra el desempleo tenían la creación de empleo y en el empleo informal.
- 51.** Respecto a la derogación de los convenios obsoletos, los miembros empleadores señalaron que, pese a la campaña de la Oficina en pro de la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución, de 1997, desde noviembre de 2006 sólo se habían recibido tres ratificaciones. Pidieron a la Oficina que indicase las medidas que se habían adoptado durante ese período y lo que proyectaba hacer para lograr su entrada en vigor antes de que finalizase 2007. La Oficina debía facilitar información acerca de dónde se había iniciado el proceso de ratificación y sobre las perspectivas de ratificación. Se debía adoptar un enfoque adaptado a los países que contemplaban la posibilidad de ratificar el Instrumento.
- 52.** Los miembros empleadores también señalaron que no se habían formulado propuestas acerca de la continuación de la labor del Grupo de Trabajo Cartier, si bien la necesidad de actualización no se satisfaría con la aplicación de todas sus decisiones. Se debían realizar esfuerzos adicionales en relación con los convenios adoptados desde 1985, muchos de los cuales registraban una tasa de ratificación muy baja y planteaban, por tanto, cuestiones de pertinencia. Además de la situación relativa al Convenio núm. 158 y a la Recomendación núm. 166, era necesario determinar también aquella referente a otros cinco convenios y a otras 12 recomendaciones respecto de los cuales sólo se había solicitado información adicional. Para evitar que en el futuro se procediese a actualizaciones de gran envergadura y drásticas del cuerpo normativo de la OIT, los miembros empleadores habían solicitado que en el presente documento se examinase el mecanismo de revisión permanente. A este respecto, cabía contemplar las posibilidades siguientes: 1) la creación de un grupo de trabajo sobre política de revisión de normas en el seno de la Comisión LILS; éste tendría carácter permanente y un mandato similar al del Grupo de Trabajo Cartier, y se reuniría sólo cada dos o tres años; 2) la celebración de una reunión de medio día de duración de la Comisión LILS cada dos a tres años; o 3) la celebración de una reunión de medio día de duración de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en relación con su examen de los estudios generales. Cabrían también otras posibilidades o combinaciones de medidas. Una revisión continua de las normas aumentaría probablemente la necesidad de introducir cambios de menor cuantía en los convenios, en vez de desembocar en la sustitución de los convenios obsoletos por otros nuevos. Este enfoque presupondría examinar las técnicas de revisión que permitiesen una adaptación eficaz de las normas.
- 53.** En lo referente a los posibles enfoques para racionalizar la presentación de información y de las memorias con arreglo al artículo 22 de la Constitución, los empleadores aprobaban sin reservas las propuestas de un «seguimiento personalizado» de los casos de incumplimiento grave de la obligación de envío de memorias, así como la utilización de las memorias anuales sobre la inspección del trabajo como fuente adicional de información para el control de las normas. No tenían en principio inconveniente alguno en que se

alargase de dos a tres años el ciclo de presentación de memorias para los convenios fundamentales y prioritarios. Sin embargo, no había que olvidar que, ante el aumento del número de ratificaciones, esta medida supondría un alivio tan sólo temporal. Por tanto, debían buscarse soluciones a más largo plazo para contener o incluso reducir la carga que suponía la presentación de memorias, por ejemplo mediante la refundición de convenios vigentes.

- 54.** Respecto a la propuesta de establecer una diferencia entre las cuestiones importantes y las que lo son menos en los formularios de memoria relativos a los convenios ratificados, los miembros empleadores destacaron que en los convenios no se distinguía entre obligaciones importantes y menos importantes. Las disposiciones consideradas «menos importantes» a los efectos del control no debían figurar en los convenios, sino eliminarse o incluirse en una recomendación. No ponían objeción alguna a la formación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para reforzar su participación en el control de las normas; sin embargo, el hecho de atribuir a estas organizaciones mayor responsabilidad en el control de las normas no debía servir de excusa a los gobiernos para incumplir su obligación de presentar memorias.
- 55.** Los miembros empleadores veían con buenos ojos la propuesta de una racionalización global mediante un enfoque basado en los países. Este enfoque presentaba ventajas obvias, como la de determinar mejor las razones del incumplimiento por un país y resolverlo de forma más integrada mediante la cooperación técnica. No obstante, debía disiparse la incertidumbre que subsistía acerca del funcionamiento y las implicaciones del nuevo enfoque, por lo que eran partidarios de que se procediese a una simulación. Preferían un ciclo quinquenal. Las declaraciones generales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) deberían estar estrechamente vinculadas a las obligaciones dimanantes de los convenios ratificados. La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia seguiría gozando de autonomía para organizar su labor en el marco de su mandato, y se deberían adoptar medidas para que no se dejase de lado el seguimiento del cumplimiento por convenio.
- 56.** Respecto de la dinámica del sistema de control, los miembros empleadores apoyaban sin reservas las propuestas para analizar la relación que existía entre el procedimiento de control de las normas de la OIT y el Comité de Libertad Sindical (CLS). Una comprensión más cabal de las diferencias en los mandatos, las funciones y los fundamentos jurídicos permitiría introducir los oportunos ajustes para conferir mayor eficacia y coherencia al sistema global de control, reducir toda la duplicación y potenciar la sinergia y la comunicación. Este ejercicio debería emprenderse antes del mes de noviembre, de manera que la Oficina pudiera volver a informar al respecto a la Comisión LILS en su reunión de noviembre de 2007. Asimismo, cabía analizar el potencial que encerraba el artículo 19, pues, entre otras cosas, podía ayudar considerablemente a evaluar la pertinencia de las normas y a identificar las revisiones necesarias.
- 57.** Los miembros empleadores emitieron dudas acerca de la propuesta de que la Oficina debiera promover activamente una estrategia para incluir las normas en el marco más amplio de las políticas y programas de cooperación técnica de otros organismos donantes. Se necesitaba mayor transparencia en el asesoramiento que la Oficina brindaba a otros organismos. Advirtieron del riesgo que suponía tomar medidas que contuviesen condiciones, esto es, que subordinasen la prestación de cooperación a la observancia de las normas. Este había sido un tema espinoso y reiteraron su rechazo a este tipo de «promoción» basada en el cumplimiento de condiciones.
- 58.** Los miembros empleadores consideraban que la etapa previa a la ratificación era especialmente decisiva para la cooperación técnica. Un elemento esencial de esta etapa era la determinación exhaustiva de las necesidades y prioridades relacionadas con las normas

de la OIT en el contexto nacional. La OIT debía prestar su asistencia, pero la determinación de las necesidades y prioridades incumbía en última instancia a los mandantes nacionales. La OIT debía ofrecer, según procediera, asesoramiento jurídico, asistencia técnica jurídica o actividades de formación y creación de capacidad a los mandantes para ayudarles a comprender plenamente, antes de la ratificación, cuáles eran las obligaciones resultantes de la misma. La fase de aplicación también revestía máxima importancia. Se pusieron de relieve el papel que desempeñaba la administración del trabajo y la importancia de que hubiera inspectores del trabajo con la formación adecuada en la aplicación de los convenios ratificados. Debía asignarse mayor protagonismo al Centro Internacional de Turín. Los miembros empleadores indicaron que, en general, las propuestas sobre la cooperación técnica relacionada con las normas eran de utilidad. Debería prestarse asistencia en todas las etapas de las actividades relacionadas con las normas, desde la formulación hasta la aplicación.

- 59.** En lo referente al acceso al sistema de normas y a su mayor visibilidad, los miembros empleadores respaldaron la propuesta de mejorar y seguir realizando la pertinencia y la facilidad de consulta de las bases de datos existentes en línea, y en particular el desarrollo de la página de entrada NATLEX en una base de datos, que recogería información completa e integrada sobre las normas de cada Estado Miembro de la OIT. La información facilitada debía ser precisa. Por ejemplo, en los perfiles por país se enumeraban los convenios actualizados «propuestos para la ratificación», mientras que el Grupo de Trabajo Cartier proponía a los Miembros que «examinaran la posibilidad de ratificar» esos convenios. La terminología utilizada en los perfiles por país de NATLEX debía ajustarse en consecuencia. La página de entrada NATLEX podría dar acceso a información que ayudase a los países a cumplir sus obligaciones relacionadas con las normas, y a eliminar las normas que estuvieran obsoletas o hubiesen perdido pertinencia. Deberían llevarse adelante las propuestas referentes a la utilización de tecnologías modernas de la información.
- 60.** Los miembros trabajadores estaban totalmente de acuerdo en que la autoridad de la OIT descansaba en las normas internacionales del trabajo y de sus mecanismos de control singulares. En la actualidad se presentaba una oportunidad única de demostrar que las normas internacionales del trabajo constituían un elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente, que había reconocido la comunidad internacional en su conjunto. Las normas internacionales del trabajo reflejaban la buena gobernanza en el mundo del trabajo. Se necesitaba una estrategia clara para promover la función esencial de las normas, con un enfoque proactivo a nivel de los países, por conducto de los PTDP y de otros medios, para la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo y para el cumplimiento, con carácter prioritario, de las recomendaciones de los órganos de control. Cuando procediera, esa información también debería señalarse a la atención de los organismos colaboradores.
- 61.** En relación con la política normativa, los miembros trabajadores señalaron complacidos que en el documento se tomaban en consideración las recomendaciones fruto de la labor del Grupo de Trabajo Cartier. No obstante, la acción gubernamental, o más bien la falta de ella, según delataban las cifras presentadas en el anexo I del documento de la Oficina y en el documento complementario distribuido durante la reunión (anexo I al presente informe), evidenciaba la necesidad de proseguir la labor sustantiva en ese ámbito. El Grupo de Trabajo había identificado las normas obsoletas y las que deberían revisarse, así como las normas que estaban actualizadas y que debían ratificarse. Por ahora la mayoría de los gobiernos no había denunciado las normas obsoletas ni ratificado los convenios revisados o actualizados, y ni siquiera el Instrumento de Enmienda a la Constitución, de 1997, había captado la atención de los gobiernos en la medida suficiente. Esta falta de progresos ponía en entredicho la labor realizada por el Grupo de Trabajo, que llevaba varios años dedicado

a este tema, y que había sido instituido en respuesta a las insistentes peticiones de los gobiernos y los empleadores, pero que también contaba con el apoyo de los trabajadores.

62. Una preocupación fundamental de los miembros trabajadores, además de que se prosiguiera la campaña de promoción para la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución, era que se orientasen las actividades de la OIT de suerte que se centrasen más en las normas actualizadas, tanto en las actividades de seguimiento como en el contexto de los PTDP. Con referencia al párrafo 12 del documento, los miembros trabajadores se adherían plenamente a la descripción de las razones que habían motivado el éxito del Convenio núm. 182. Esta experiencia demostraba que la ratificación y la aplicación de las normas dependía de la promoción dinámica que la Oficina realizaba mediante la cooperación técnica y otras actividades. No cabía duda de que se habían subestimado los recursos necesarios a ese respecto. Así pues, en la mayoría de los casos, el contenido de las normas no era el principal obstáculo a su ratificación y aplicación.
63. Según los miembros trabajadores, era capital que la OIT conservase su pertinencia y siguiese dedicándose a elaborar normas internacionales del trabajo para afrontar los nuevos problemas y desafíos que se planteaban en el mundo globalizado del trabajo. Los temas por tratar no eran pocos, y los más pertinentes se abordaban en las distintas discusiones temáticas y detalladas de las comisiones de la OIT, en los informes en el marco del artículo 19, en determinadas reuniones de expertos, y en las investigaciones realizadas en el contexto de la OIT. La acción normativa continuaría, con la OIT o sin ella, y si ésta no utilizaba su capacidad para atender a las necesidades urgentes, se corría el riesgo de que otras organizaciones, como la ISO, procurasen usurparle sus funciones específicas de formulación de normas económicas y sociales. Se debía eliminar la impresión negativa que se desprendía del párrafo 13 del documento y se debía centrar la atención en la manera de seguir avanzando. Podrían considerarse nuevas modalidades para la selección de los temas, por ejemplo, en el marco de un grupo técnico de la Comisión LILS, o de la propuesta que sobre el tema mencionado se formulará en el próximo informe que se presentará a la Conferencia de 2007.
64. Con respecto al párrafo 16, los miembros trabajadores destacaron que de lo que realmente se trataba era de definir los problemas actuales que debían contemplarse en las normas internacionales del trabajo, nuevas o revisadas, y que la OIT debía confiar en la capacidad de sus mandantes tripartitos en los países en desarrollo y en los países industrializados para adoptar normas mínimas universales que promoviesen el trabajo decente y, con ello, el desarrollo.
65. En lo referente al párrafo 19, los miembros trabajadores consideraban que también se hubiese debido hacer una referencia específica a la campaña promocional de todos los convenios prioritarios. En numerosas ocasiones habían reiterado que la ratificación y aplicación universales del Convenio núm. 144 sobre la creación de comisiones nacionales tripartitas de la OIT era una condición previa y fundamental para garantizar que se tomasen medidas sobre el programa de la OIT a nivel nacional. Declararon que en el párrafo 20 no se había destacado que la ratificación era de por sí un acto aconsejable por el hecho de que, con él, el Estado Miembro de que se tratase permitía automáticamente un control de la aplicación de la norma considerada, se comprometía legalmente con la OIT y sentaba un ejemplo para otros países. Estas razones se enunciaban en la Constitución de la OIT. Los miembros trabajadores coincidían en que era útil preparar perfiles por país y concluyeron que un tripartismo eficaz a escala nacional limitaría los problemas relativos al seguimiento de la labor del Grupo de Trabajo Cartier.
66. En lo relativo al segundo componente de la estrategia de aplicación, los miembros trabajadores declararon que participarían activamente en cualquier cambio relativo a los procedimientos relacionados con las normas que apuntase a fortalecer las normas



internacionales del trabajo, el mecanismo de control y la mejora de su impacto. El mecanismo de control de la OIT era muy específico y eficaz, y las organizaciones de trabajadores estaban participando muy activamente en él. Como se indicó en el informe de la CEACR de 2007, de los interlocutores sociales se habían recibido 518 observaciones, de las cuales 491 procedían de organizaciones de trabajadores. Si bien el envío de estas memorias suponía más trabajo para la Oficina, era fundamental para proporcionar a los expertos una visión de conjunto de la situación en los países. A este respecto, los miembros trabajadores destacaron que era importante cubrir las vacantes de la CEACR. Quizás se necesitase también más personal en el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

- 67.** Con todo, los miembros trabajadores expresaron nuevamente su disposición a debatir los intervalos para la presentación de memorias, aunque también estaba claro que, una vez presentada la primera memoria, la carga de trabajo para los gobiernos sería menor. La CEACR debía indicar el número de memorias en que se indicase «sin cambios». Estarían de acuerdo en simplificar los formularios de las memorias siempre y cuando dicha revisión no conllevara la pérdida de información pertinente. Esta cuestión debía examinarse con mayor detenimiento en el marco de la labor de la CEACR sobre la materia y abordarse en una próxima reunión de la Comisión LILS. Los interlocutores sociales desempeñaban un papel importante y dinámico en el sistema de presentación de memorias, al proporcionar una visión más completa de la situación en el plano nacional, complementando la información sobre la legislación y, en particular, sobre la práctica, que facilitaban los gobiernos. Con respecto a las actividades de formación, los miembros trabajadores se refirieron a la labor que llevaba a cabo el Centro de Turín, en particular la unidad de ACTRAV de Turín, y a la necesidad de prever una asignación adecuada de recursos para la formación de las personas encargadas de las normas internacionales del trabajo.
- 68.** Respecto de la integración de un enfoque por países, los miembros trabajadores consideraban que debía establecerse una distinción entre, por una parte, un análisis útil de la información disponible en las bases de datos NATLEX y ILOLEX sobre la situación en los países, en particular en los casos de aquellos países donde la OIT llevase a cabo programas de cooperación técnica y otras actividades, y, por otra parte, un análisis por países a cargo de los órganos de control. Según la propuesta, cada año se pediría a 36 países que presentasen memorias sobre todos los convenios que hubiesen ratificado. A su juicio, no era realista suponer que los países que habían ratificado muchos convenios pudiesen presentar todas sus memorias en un año. Cabía el riesgo de que el índice de respuestas disminuyese aún más. También era evidente que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia no podría examinar las memorias de los 36 países, además de los casos seleccionados el año anterior como de importancia particular, y de las demás observaciones pertinentes de la CEACR. Reconocían, no obstante, que para la aplicación de los convenios ratificados, podría resultar interesante contar con un mecanismo que proporcionase algún tipo de perfil por país. Quizás pudiera ser de ayuda que en el informe de la CEACR figurase una presentación por países.
- 69.** Respecto a la referencia que en el documento se hacía a la ventaja que supondría mayor equilibrio entre las regiones y los tipos de convenio ratificados, los miembros trabajadores recordaron que el Grupo de Trabajo sobre los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia había resuelto que los exámenes debían basarse en los casos que mayor interés revestían. En relación con la necesidad de analizar la dinámica del sistema de control, los miembros trabajadores observaron que en los distintos órganos de control ya se había debatido sobre los métodos de trabajo. Asimismo, respecto a la vinculación entre los diversos procedimientos relacionados con los convenios ratificados, consideraban que no se trataba de un problema real, sino todo lo contrario, pues la OIT había sabido establecer un sistema con procedimientos bien definidos para tratar los distintos aspectos. Quizás debiera estudiarse la posibilidad de instaurar otro

mecanismo independiente (como una corte o tribunal internacional del trabajo) al cual, entre otras cosas, podría confiarse la interpretación formal de los convenios. Era necesario que, en determinados casos, los gobiernos y los interlocutores sociales pudiesen comprender mejor lo que una posible ratificación podría implicar para su situación nacional en particular.

70. Pasando al tercer componente, los miembros trabajadores coincidían en que la cooperación técnica era esencial para la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo. A este respecto, celebraban la cooperación que existía entre la OIT y otros organismos, y opinaron que las normas internacionales del trabajo debían formar parte de tantos programas emprendidos por otros organismos de las Naciones Unidas como fuese posible. Las necesidades y prioridades nacionales deberían definirse con la participación activa de los interlocutores sociales. La determinación de las necesidades y las prioridades de las áreas que competían a la OIT no correspondía a los organismos donantes ni a los bancos de desarrollo. En la etapa previa a la ratificación también era importante centrarse en la presentación de los instrumentos adoptados a las autoridades competentes.
71. En relación con el cuarto componente, los miembros trabajadores convinieron en que su alcance debía ser tan amplio como fuese posible y en que debía aprovecharse mejor la tecnología de la información, incluso probando la posibilidad de presentar las memorias por Internet. No debía olvidarse sin embargo que la tecnología de la información debía utilizarse en consonancia con las obligaciones prescritas en la Constitución, en particular con respecto al artículo 23, en cuya virtud los gobiernos deben enviar copias de sus memorias a los interlocutores sociales. También debía prestarse atención especial a los países donde la tecnología de la información no estuviera suficientemente desarrollada.
72. Los miembros trabajadores podrían aceptar el plan de acción propuesto, si bien con algunas reservas en relación con determinados puntos. La atención debería centrarse en el cuerpo existente de los convenios actualizados y en la promoción de la constitución de órganos tripartitos a nivel nacional.
73. Respecto al punto que requiere decisión, los miembros trabajadores declararon que no podían apoyar la opción de integrar un enfoque por países. En relación con la posibilidad de introducir más ajustes en el ciclo de presentación de memorias, dudaban de si podían apoyarla. No estaban convencidos de que la Organización fuese a salir beneficiada con la prolongación del ciclo para la presentación de las memorias sobre sus normas más importantes, ni de que dicho ciclo prolongado fuese a tener efecto alguno en la carga de trabajo que suponía la presentación de memorias. Gran parte del problema parecía guardar relación con las memorias más antiguas que nunca habían sido presentadas o controladas. Propusieron que estas cuestiones se examinasen con más detalle y que se presentase una propuesta conjunta en la próxima reunión de la Comisión. Condicionaron todo apoyo a esta última opción a la inteligencia de que no se hiciesen más intentos para limitar el derecho a presentar quejas, reclamaciones u observaciones, ya que el sistema de control dependería aún más de la información facilitada por los interlocutores sociales.
74. Los miembros trabajadores formularon comentarios sobre la situación del Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166, que seguía siendo confusa desde que concluyeron las labores del Grupo de Trabajo Cartier. Estos dos instrumentos eran los únicos respecto de los cuales no se había alcanzado un consenso, pese a los considerables esfuerzos realizados para ello. Los miembros empleadores eran partidarios de una revisión de esos instrumentos, mientras que los miembros trabajadores apoyaban su promoción. El resultado fue la imposibilidad de llegar a un acuerdo. El efecto imprevisto de esta conclusión fue que el Convenio núm. 158, ratificado por 34 países, y la Recomendación núm. 166, no se incluyeron ulteriormente en la lista de instrumentos actualizados, y que la Oficina dejó de promoverlos. Los miembros trabajadores consideraban por lo tanto que, en

la práctica, la Oficina había «dejado de lado» el único instrumento de la OIT sobre seguridad del empleo, aunque no se hubiera adoptado semejante decisión. El Grupo de Trabajo Ventejol de 1987<sup>7</sup> había clasificado estos instrumentos como instrumentos actualizados. En el *Estudio general* de 1995 sobre estos instrumentos, la CEACR había afirmado, en sus observaciones finales, que confiaba:

... en que el Convenio núm. 158 registrará un nivel más elevado de ratificaciones, constituyendo sus normas un conjunto coherente de disposiciones que pueden considerarse como un medio de conciliación en la práctica de la ejecución del *derecho al trabajo* — que implica, en particular, la creación de empleo por las empresas financieramente sanas — con la ejecución del *derecho del trabajo* — que implica una protección mínima y universal de los trabajadores. Tanto el derecho al trabajo como el derecho del trabajo son esenciales para promover el progreso social. Además, la Comisión quisiera señalar que la aplicación de las disposiciones del Convenio tendrá efectos positivos sobre el mantenimiento de la paz social y la productividad en el ámbito de las empresas, así como sobre la disminución de la pobreza y la exclusión social, lo cual conducirá a la estabilidad social<sup>8</sup>.

75. Los miembros trabajadores preguntaron cómo se pudo permitir que la ausencia de una decisión por parte del Grupo de Trabajo Cartier sobre estos instrumentos anularse en la práctica estas conclusiones, y expresaron su profunda preocupación por el hecho de que, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009, la Oficina hubiera hecho caso omiso de la cuestión de la seguridad del empleo. No quedaba claro si algún departamento se encargaba de las cuestiones relacionadas con la seguridad del empleo, ni si ésta era motivo de preocupación en los PTDP. Los miembros trabajadores también quisieron saber qué organización debía promover las preocupaciones relacionadas con la seguridad en el empleo en el contexto del sistema coordinado de las Naciones Unidas («One UN»).
76. Los miembros trabajadores declararon que una de sus principales preocupaciones era que no se produjeran despidos improcedentes. Para los trabajadores y sus sindicatos, era inconcebible un Programa de Trabajo Decente que no ofreciera este tipo de protección, pues ésta era un componente fundamental de los contratos de empleo y del trabajo decente. Todo desacuerdo de los Gobiernos o del Grupo de los Empleadores de la Comisión al respecto debía expresarse, ya que los mandantes tripartitos tenían la responsabilidad conjunta de definir lo que debía considerarse «trabajo decente» y eran responsables ante sus respectivos mandantes de las medidas adoptadas o la ausencia de las mismas. Los miembros trabajadores pidieron que el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 conservaran su clasificación oficial como instrumentos actualizados y propusieron que, en el futuro, se volviera a examinar su situación en la Comisión, previa celebración de consultas oficiosas.
77. La representante del Gobierno de los Estados Unidos, haciendo uso de la palabra en nombre de los PIEM, declaró que el plan de aplicación era, en su conjunto, apropiado para la estrategia normativa que el Consejo de Administración había aprobado en noviembre de 2005, y demostró la dependencia que existía entre los cuatro componentes. La oradora reconoció que las normas internacionales del trabajo eran la base del Programa de Trabajo Decente, e hizo hincapié en la pertinencia de utilizar los PTDP como principal cauce de aplicación de la estrategia normativa. Los PIEM apoyaban la orientación general del plan de acción, así como la mayoría de los elementos concretos esbozados en él, con la salvedad de la propuesta de instaurar un ciclo quinquenal para la presentación de las memorias por los países.

<sup>7</sup> *Boletín Oficial*, número especial, vol. LXX, 1987, Serie A.

<sup>8</sup> OIT: *Protección contra el despido injustificado*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.ª reunión, Ginebra, 1995, párrafo 382.

78. En lo referente al primer elemento del plan de acción relativo a la política normativa, la oradora preguntó qué se entendía por consultas tripartitas «oficiosas» sobre el tema del desarrollo de normas y la actualización del cuerpo normativo de la OIT, e indicó que todos los grupos y mandantes de la OIT interesados debían tener derecho a participar en dichas consultas. La oradora estaba de acuerdo en aplazar la discusión sobre cuestiones de política normativa hasta que se celebraran estas consultas y el debate de la reunión de 2007 de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre «El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización.» En cuanto al cuerpo normativo existente, los PIEM eran partidarios de que se reanudara la discusión sobre la situación del Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166. El plan de acción debía incluir el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier con el fin de actualizar aquellas normas que se considerase era necesario revisar. También debían examinarse, en su momento, las normas más recientes con miras a determinar las medidas necesarias para promover su ratificación o, de ser preciso, otras medidas apropiadas. La oradora también hizo hincapié en la importancia de la enmienda de 1997 a la Constitución.
79. En lo referente al sistema de control, los PIEM estaban de acuerdo con la propuesta de prolongar de dos a tres años el ciclo de presentación de memorias en el caso de los convenios fundamentales y prioritarios, y la oradora propuso que se estudiara la posibilidad de prolongar dicho ciclo a seis años para los demás convenios, junto con una revisión de los formularios de memoria. La CEACR debía seguir explorando la manera de establecer una distinción clara y coherente entre las cuestiones importantes relativas a la aplicación y los aspectos de detalle. En lo relativo a la adopción de un enfoque por países con respecto al control, los PIEM consideraban que con un ciclo quinquenal se correría el riesgo de reducir la visibilidad y la pertinencia de las normas de la OIT, y que éste podría tener consecuencias negativas en la carga de trabajo de los gobiernos y el funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, amén de verse seriamente comprometido por las memorias presentadas con retraso. A la oradora también le preocupaba que la CEACR no estuviese funcionando a pleno rendimiento ya que, teniendo en cuenta el gran aumento de su carga de trabajo, podía decirse que incluso 20 expertos no bastaban. La oradora también destacó que era mejor que la dinámica del sistema de control se analizara en una discusión interna en el seno del órgano competente.
80. En lo referente a la cuestión de la cooperación técnica, los PIEM coincidían en que las prioridades y el carácter de la cooperación técnica concretamente relacionada con las normas debían concebirse de modo que reflejaran los valores fundamentales y el mandato principal de la OIT, y en que la Oficina debía seguir una estrategia que incluyera las normas en las políticas y los programas más amplios de cooperación técnica de los organismos donantes. Los PIEM también apoyaban la propuesta de concebir las actividades de cooperación técnica relacionadas con las normas, de acuerdo con los principios de gestión basada en los resultados, y el orador destacó la importante función que desempeñaban los especialistas en normas del terreno a la hora de desarrollar dichas actividades. En cuanto a la cuestión de conferir mayor visibilidad a las normas, los PIEM acogían con satisfacción la propuesta relativa a la instauración de un sistema de presentación de memorias en línea, así como a la adopción de medidas destinadas a mejorar la legibilidad y la coherencia de los comentarios de la CEACR. Las bases de datos sobre normas debían mantenerse, mejorarse y adaptarse a los intereses y las necesidades de los distintos usuarios; también debía facilitarse su manejo. Los PIEM apoyaban asimismo el perfeccionamiento de la página de entrada de informaciones por país de NATLEX, así como la difusión de la información relacionada con las normas por medio de actividades dirigidas a periodistas, incluidas actividades de concienciación sobre los avances o las prácticas idóneas.

- 81.** Un representante del Gobierno de China, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), expresó su agradecimiento a la Oficina por la exhaustividad del documento. Habida cuenta de que las normas internacionales del trabajo eran los cimientos del Programa de Trabajo Decente de la OIT, el éxito en la aplicación de esta estrategia contribuiría en gran medida al objetivo de lograr un trabajo decente para todos. El grupo acogía con satisfacción las ideas rigurosas e innovadoras centradas en la aplicación, así como el plan de acción propuesto en el documento. Consideraba asimismo que el desarrollo y la actualización del cuerpo normativo constituía un componente clave de la política en materia de normas. Habida cuenta de que la ratificación y la aplicación eficaz eran la mejor manera de que cualquier convenio de la OIT pudiera cumplir su objetivo final en el mundo del trabajo, defraudaba observar que muchos convenios de la Organización no lograban una ratificación universal. Ello se debía a que muchos convenios existentes incluían demasiados detalles preceptivos, lo cual impedía a los Estados Miembros ratificarlos por motivos técnicos. Se debían tomar en consideración los nuevos enfoques reflejados en los Convenios núms. 182 y 187, así como en el Convenio sobre el trabajo marítimo, y se debía velar por que la celebración de consultas extensas a lo largo de todo el proceso de desarrollo, sobre todo antes de iniciar las discusiones de la reunión de la Conferencia. Las nuevas normas debían permitir abordar cuestiones de gran pertinencia para el mandato de la OIT y lograr un impacto importante. Este enfoque de consulta también debía permitir elaborar una estrategia de reforma exhaustiva que garantizara la refundición, la simplificación y la actualización del código de normas internacionales del trabajo de la OIT. Se debía dar prioridad a la revisión, actualización y refundición de las normas existentes.
- 82.** El ASPAG apoyaba la propuesta de prolongar de dos a tres años el ciclo de memorias que debían presentarse en virtud del artículo 22 para los convenios fundamentales y prioritarios para reducir la carga de trabajo de los gobiernos y de la Oficina. Ahora bien, también debía estudiarse la posibilidad de prolongar de cinco a siete años el ciclo de memorias que debían presentarse sobre los convenios no prioritarios; entre tanto, sólo se exigiría presentar memorias provisionales cuando, en su caso, las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores expresaran inquietudes de peso en cuanto al cumplimiento ante los órganos de control de la OIT. El grupo también acogió con satisfacción la propuesta de examinar y simplificar los formularios de memorias, que respondía a las opiniones expresadas por varios gobiernos, según las cuales el sistema de control debía dejar de centrarse en el cumplimiento técnico tal como hacía en la actualidad y, en su lugar, preocuparse sobre todo por si en la legislación y la práctica de un Estado Miembro se lograban los objetivos deseados. Ahora bien, el ASPAG no podía respaldar la propuesta de adoptar un enfoque por países en lo que respectaba a la presentación de memorias, ya que ello supondría una gran carga de trabajo para los gobiernos una vez cada cinco años. El grupo prefería repartir la carga de trabajo en materia de presentación de memorias a lo largo de los años, tal como ocurría con el sistema actual.
- 83.** El ASPAG apoyaba la propuesta de examinar la manera en que actuaban entre sí varios mecanismos de control y de hacer un uso más eficaz de la información recibida mediante las memorias presentadas en virtud del artículo 19, como el de evaluar la necesidad de revisar y actualizar determinados instrumentos. El grupo alentaba a la Oficina a adoptar medidas para que los comentarios de la CEACR fueran más legibles y pudieran consultarse con mayor facilidad, lo cual sería más beneficioso para los mandantes. También respaldó las líneas maestras del plan de acción propuesto y alentó a la Oficina a que implicase a todos los departamentos competentes, las oficinas exteriores y el Centro de Turín en la constitución de una base sólida para este plan de acción, y aguardaba con sumo interés la celebración de otras consultas sobre determinados aspectos del plan. Por último, recomendó que se mantuviera informada a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo sobre la aplicación de esta estrategia.

84. Otra representante del Gobierno de China manifestó que su Gobierno apoyaba la declaración formulada en nombre del grupo de Asia y el Pacífico. Con referencia a los tres convenios adoptados en fechas recientes, indicó que se debían retener las enseñanzas derivadas de estas experiencias positivas en lo relativo a la adopción de nuevas normas. Respecto a la actividad normativa, la prioridad debería ser la revisión de los convenios obsoletos y la identificación de normas que permitieran dar respuesta a las nuevas problemáticas laborales propias de la sociedad contemporánea. Con respecto al segundo componente analizado en el documento, consideraba atinado el enfoque creativo propuesto para fortalecer el sistema de control. Dicho esto, señaló que no apoyaba la idea de que se adoptase un enfoque por países, pues ello implicaría que los países deberían asumir cada año una carga de trabajo excesiva. Preciso que era partidaria de la adopción de un ciclo quinquenal para la presentación de las memorias relativas a los convenios técnicos y de un ciclo trienal para los convenios fundamentales y prioritarios. En cuanto a la cuestión de la cooperación técnica, recordó que los países en desarrollo carecían a menudo de la capacidad técnica necesaria para dar cumplimiento a sus obligaciones, por lo que la cooperación técnica cumplía una función esencial. Con respecto a la estrategia de comunicación e información sobre las normas, la oradora dijo que esperaba poder recurrir cada vez más a las distintas bases de datos de la OIT, y apoyó las propuestas sobre estas cuestiones que figuraban en el documento.
85. La representante del Gobierno de Nigeria, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Africa, comentó que sería útil disponer de un resumen analítico de las memorias. Respecto a la necesidad de impulsar las actividades conjuntas de la OIT y del resto del sistema de las Naciones Unidas con miras a convertir el trabajo decente en un objetivo mundial, declaró que el grupo de Africa suscribía sin condiciones el contenido del párrafo 3 del documento. No cabía duda de que la globalización, la rápida transformación tecnológica — respecto de la cual Africa no podía quedar rezagada — y las nuevas pautas del mundo del trabajo exigían a todos la realización de cambios. La nueva metodología de elaboración de normas había dado buenos resultados. Sin embargo, sólo el Convenio núm. 182, que estaba relacionado con un gran programa de cooperación técnica, había tenido un impacto demostrable. Se conseguían mejores resultados cuando la cooperación técnica se vinculaba a un instrumento determinado. Los Estados Miembros deberían ratificar y aplicar las disposiciones de las normas ya existentes. El grupo de Africa suscribía la propuesta de impulsar una promoción focalizada. La carga de trabajo generada por los procedimientos de control se había incrementado con el transcurso de los años, mientras que el número de miembros de la CEACR seguía invariable. Era necesario cubrir las dos vacantes que había en dicha Comisión. Todo ajuste del sistema de control debería tomar en consideración las situaciones nacionales. Para las necesidades de la región africana, lo más adecuado sería la adopción de un enfoque por países. El grupo de Africa consideraba que el plan de acción propuesto era apropiado, y prefería la opción descrita en el párrafo 90, apartado c), inciso ii). En relación con las preocupaciones que abrigaban los miembros trabajadores con respecto a la frecuencia de las memorias, declaró que su grupo consideraba que el ritmo de presentación de memorias sería más elevado si se dispusiera de más tiempo, y que en todo caso la aplicación de las normas era más importante que la presentación de memorias al respecto.
86. El representante del Gobierno de México, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, agradeció las propuestas innovadoras de la Oficina, que motivaban a la reflexión y al análisis. El GRULAC hubiera deseado que el documento se hubiera presentado con más antelación, lo que hubiera dado tiempo a los gobiernos para estudiar y evaluar las repercusiones de cada una de las propuestas en el sistema normativo y de control. Según el orador, no sería posible hacer recomendaciones al Consejo de Administración en esta oportunidad, pues se necesitaba tiempo teniendo en cuenta la complejidad de las cuestiones planteadas y la necesidad de hacer consultas tripartitas en los países. Sin embargo, el GRULAC pudo adelantar algunas ideas preliminares. Con relación

a la política normativa, al grupo le parecían novedosos los enfoques de los instrumentos más recientes para lograr consenso y flexibilidad en la aplicación. Por otra parte, aunque la ratificación era importante, el GRULAC consideraba que, teniendo en cuenta la limitación de los recursos presupuestarios, la cooperación técnica debería centrarse de manera prioritaria en las dificultades de aplicación de los convenios ratificados, así como en la obtención de ratificaciones, en casos puntuales, de los países que no habían ratificado todavía los convenios fundamentales o prioritarios. En cuanto a los párrafos bajo el numeral 2, le parecía que, para lograr mayor coherencia y eficacia en el sistema de control, era importante prever un mecanismo más ágil de presentación de memorias a título de los artículos 22 y 19 de la Constitución. El GRULAC consideraba acertados el ajuste de la duración del ciclo de memorias, la simplificación de los formularios de memorias, en particular su agrupamiento por temas, y la revisión de las observaciones y solicitudes directas. El documento tenía algunas ventajas reclamadas por muchos países, como lo era el principio del diálogo constructivo, que prestara la adecuada atención a las circunstancias nacionales y a las modalidades de aplicación de los convenios.

- 87.** En lo relativo al enfoque por países, el GRULAC estimaba que las dificultades encontradas no debían llevarnos automáticamente a un sistema con enfoque por países. Este enfoque requería más reflexión. Y dicha reflexión no pudo tener lugar dada la premura con que se presentó el documento. Si bien el enfoque por países podría tener como ventaja un conocimiento más general del nivel de cumplimiento de cada Estado y una evaluación más realista por parte de la CEACR, este enfoque generaba incertidumbres como, por ejemplo, respecto de los criterios que se utilizarían para determinar los casos graves de incumplimiento y la selección de países que deberían presentarse a la Comisión de la Conferencia. Este asunto debía ser objeto de un análisis más profundo, que incluyera los aspectos financieros a fin de dar mayor coherencia a los objetivos de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para las Américas, de mayo de 2006. Había que tomar en cuenta las preocupaciones expresadas en este debate y continuar el análisis incluyendo las repercusiones de este método en el funcionamiento de los mecanismos de control en su conjunto y particularmente en la Comisión de la Conferencia. En consecuencia, el GRULAC consideraba que el párrafo 90 debía ser reformulado para que el documento fuera remitido a la 300.<sup>a</sup> reunión del Consejo, en noviembre de 2007. De esta manera, se podrían llevar a cabo las consultas y análisis sobre las diferentes propuestas del plan de acción.
- 88.** La representante del Gobierno de Francia hizo suya la declaración formulada en nombre del grupo de los PIEM, a la cual deseaba aportar algunos comentarios. Con respecto a la política normativa, puntualizó que su Gobierno apoyaba las iniciativas de la Oficina destinadas a mantener actualizado el conjunto normativo existente, y en particular la propuesta de reanudar el debate en torno a las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier. En ese sentido, a la oradora le parecía esencial seguir realizando esfuerzos para lograr la entrada en vigor del instrumento de enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT. Por otra parte, invitó a la Oficina a proseguir la reflexión encaminada a determinar en qué medida los nuevos enfoques normativos desarrollados en los últimos años podrían emplearse en la elaboración de nuevas normas. A ese respecto, la oradora propuso que se averiguara si en el conjunto de 187 convenios, 198 recomendaciones y cinco protocolos existentes, relativos a unos 20 grandes temas laborales, había cierto número de instrumentos que pudieran agruparse de forma análoga a los que dieron origen al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, con miras a lograr una refundición coherente de instrumentos relativos a un mismo tema. Con respecto a la segunda dimensión de la estrategia, se planteaba la cuestión crucial de la racionalización del envío de informaciones y memorias con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT. De las dos opciones propuestas en el punto que requiere decisión, su Gobierno prefería la prolongación de dos a tres años del ciclo de memorias relativas a los convenios fundamentales y prioritarios. En efecto, su Gobierno compartía las preocupaciones manifestadas por el grupo de

los PIEM en lo relativo a la aplicación de un enfoque por país al control de los convenios ratificados, lo cual, por lo que respectaba a Francia, no se traduciría en una reducción de la carga de trabajo, ya que Francia también tenía que presentar las memorias correspondientes a los territorios no metropolitanos. Por último, la oradora declaró que apoyaba la propuesta de examinar simultáneamente todos los formularios relativos a los convenios agrupados según un mismo tema, con el fin de simplificarlos. Eventualmente, este examen podría incluir la cuestión de las memorias que debe presentar un Estado, inclusive con respecto a sus territorios no metropolitanos, en particular cuando la reglamentación aplicable es la misma.

- 89.** El representante del Gobierno de Kenya declaró que apoyaba la declaración formulada en nombre del grupo de Africa, y manifestó su satisfacción por el carácter exhaustivo y oportuno del informe. Nunca se había puesto tanto empeño en lograr mejoras, considerando la campaña de la OIT de promoción de los PTDP. Si bien era cierto que el sistema de control tradicional de la OIT exigía un reexamen, las medidas que se propusieran no debían provocar turbulencias y hacer zozobrar una barca que hasta ahora se había mantenido a flote y estable. Partiendo de este principio, declaró que suscribía el párrafo 15 del documento. Las valiosas recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier habían contribuido a mantener la pertinencia de las normas. A fin de mejorar el proceso de presentación de memorias, era necesario potenciar las capacidades de los servicios gubernamentales por medio de una formación intensa. Indicó que apoyaba el enfoque por países en materia de control, con arreglo a un único ciclo de cinco años, que haría posible un mejor nivel de cumplimiento y dejaría un mayor margen a la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las propuestas relativas a la presentación de memorias en línea y a la cooperación técnica eran aceptables. Asegurar una amplia divulgación pública de la información relativa a las normas era importante para promover la responsabilización y la transparencia más allá de la esfera de competencia de los mandantes de la OIT. Concluyendo su intervención, el orador dijo que apoyaba el plan de acción propuesto, si bien consideraba que habría que incluir en éste plazos bien definidos. El Consejo de Administración debería esperar las recomendaciones que surgirían del debate sobre estas cuestiones durante la próxima reunión de la CIT, en junio de 2007.
- 90.** El representante del Gobierno de Sudáfrica indicó que apoyaba la declaración formulada en nombre del grupo de Africa. Tras felicitar a la Oficina por el documento presentado, que era completo pero complejo, hizo hincapié en que las normas internacionales del trabajo formaban la piedra angular de la OIT. Si bien era cierto que hacía falta simplificar el sistema de presentación de memorias, se debería evitar poner en peligro el sistema mismo. Era importante concentrarse en el desarrollo de capacidades en todos los Estados Miembros. Su Gobierno estaba a punto de culminar el proceso de ratificación de la enmienda constitucional de 1997. La integración de las normas en las actividades de cooperación técnica llevaba un gran retraso, y los PTDP constituían una plataforma inmejorable para llevarla a cabo. También era importante asegurar la transparencia en la selección de los casos que serían examinados durante la Conferencia. En lo relativo a las propuestas en el sentido de utilizar más extensamente las tecnologías de la información, consideraba que ello sería beneficioso tanto para la OIT como para los Estados Miembros. Dicho esto, no había que olvidar las dificultades que tenían en este campo los Estados Miembros que no disponían todavía de un acceso adecuado a dichas tecnologías.
- 91.** La representante del Gobierno de Marruecos declaró que apoyaba la declaración formulada en nombre del grupo de Africa. Con referencia a los principales componentes de una estrategia operacional para las actividades de cooperación técnica relativas a las normas, subrayó la importancia y la pertinencia de tal estrategia. La asistencia técnica era especialmente útil a la hora de preparar la ratificación de un convenio. En efecto, la armonización de la legislación nacional en esta fase del proceso permitía optimizar las



condiciones favorables a una correcta aplicación de los convenios internacionales del trabajo. La oradora indicó que apoyaba el plan de acción propuesto.

- 92.** El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela declaró que las normas internacionales y el multilateralismo constituían las herramientas para superar los desafíos de la globalización y fortalecer el trabajo digno y decente. Era indispensable continuar los esfuerzos para aumentar la coherencia, transparencia, métodos de trabajo confiables y eficacia del conjunto de normas laborales. El orador se refirió al artículo 62 del Nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de su país, que modifica el viejo diálogo social, exclusivo y excluyente, que se mantenía sólo con la organización más representativa de empleadores y la organización más representativa de trabajadores, sustituyéndolo por un nuevo diálogo social ampliado con las organizaciones de trabajadores y con las organizaciones de empleadores más representativas, así como con las organizaciones más representativas de la economía popular y de la economía informal. El orador declaró que su Gobierno estaba cada vez más consciente de la interdependencia entre el trabajo decente y el diálogo social, y subrayó la importancia de la coherencia a fin de garantizar una mayor participación de estos sectores y erradicar la pobreza. Además, tras mencionar de manera muy detallada diversas cifras relativas a la pobreza en el mundo y en América Latina, recordó que la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras no estaban sindicalizados, y que este elemento era suficiente para estimular el debate y tomar acciones. También recordó que durante la 90.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se había pedido llevar a cabo estudios en profundidad sobre el diálogo social y un proceso de consultas sobre reformas laborales, a fin de que estas investigaciones pudieran dar respuesta a la contradicción existente entre una globalización de total apertura y un diálogo social cerrado, mantenido sólo con las organizaciones más representativas desde el punto de vista cuantitativo (número de afiliados). Por lo que se refería al punto que requería decisión, el orador estimó que era necesario enviar el plan de acción a las capitales para que fuera examinado con detalle, especialmente en lo relativo al tema del enfoque por países, lo cual requería una mayor reflexión. A su juicio, este enfoque no podría ser aprobado en esta reunión.
- 93.** El representante del Gobierno de Finlandia indicó que apoyaba la declaración de los PIEM, y acogió favorablemente el documento presentado, que le parecía ambicioso y exhaustivo. Al respecto, observó que el plan de acción debía ser objeto de nuevas consultas, y propuso que se diera a la Conferencia Internacional del Trabajo un papel más destacado en el contexto de las actividades normativas y de la selección de los temas para examen, sobre la base de estudios pertinentes y profundos.
- 94.** La representante del Gobierno de Canadá manifestó su apoyo a la declaración de los PIEM. Con respecto al enfoque por países precisó que, aun cuando estaba totalmente a favor de este tipo de enfoques en el contexto de las actividades de promoción y de cooperación técnica, y si bien consideraba que las normas deberían quedar plenamente integradas en los PTDP, no apoyaba la idea de aplicar un enfoque por países a la cuestión del control. Además de representar una carga suplementaria de trabajo, la aplicación de un enfoque por países al control de la presentación de memorias tendría una incidencia sobre la calidad de dicho control. Por ejemplo, Canadá se vería obligado a celebrar consultas con todas las autoridades competentes, y a iniciar los preparativos de la presentación de memorias con al menos dos años de antelación, de manera tal que cuando la CEACR recibiera las memorias, éstas ya estarían obsoletas. Asimismo, el enfoque en cuestión socavaría las características esenciales que determinan la singularidad y mayor eficacia del sistema de control de la OIT con respecto al de otros organismos de las Naciones Unidas; de ser aceptada, la propuesta resultaría en la adopción de un enfoque más cercano al de los demás organismos de dicho sistema. La oradora concluyó indicando que apoyaba la propuesta de ajustar el ciclo de presentación de memorias sobre los convenios prioritarios y fundamentales.

95. Los miembros empleadores observaron que se había generado un consenso con respecto a la importancia de este debate. También había consenso sobre el interés que revestía cada uno de los cuatro componentes de la estrategia y sobre la necesidad de impulsar un proceso que asegurara la continuidad del debate. Con este fin, propusieron que un grupo de trabajo se reuniera durante la CIT. Estaban de acuerdo con los miembros trabajadores en cuanto a la importancia que tenía el Convenio núm. 144 y al carácter esencial de las consultas tripartitas en el marco del seguimiento a nivel nacional.
96. Los miembros trabajadores manifestaron su satisfacción ante las numerosas intervenciones de los gobiernos, pero observaron que varios de éstos seguían imputando las bajas tasas de ratificación al carácter presuntamente detallado y preceptivo de las normas internacionales del trabajo. Los trabajadores reiteraron que, como lo mostraba el éxito del Convenio núm. 182, la solución más pertinente, y hasta ahora subestimada, consistía en prestar cooperación técnica para superar las dificultades a nivel nacional. En el Programa y Presupuesto para 2008-2009 se ponía claramente de manifiesto la importancia de los recursos disponibles para la cooperación técnica del IPEC. Por lo que se refería al Convenio núm. 187 y al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, era prematuro extraer conclusiones. Respondiendo a la declaración de la representante del Gobierno de Nigeria, los miembros trabajadores insistieron en que lo que les interesaba no era la selección de los casos en sí, sino tener la seguridad de que el trabajo de la Comisión fuera eficaz y que los comentarios de la CEACR fueran pertinentes. Pese a que el informe de esta última era extenso, convenía distinguir entre los casos que comprendían un análisis sustantivo y los casos con respecto de los cuales se solicitaba más información. Por otra parte, era cierto que en el Programa y Presupuesto no se había dado apropiadamente cuenta del incremento de la carga de trabajo, no sólo para los gobiernos, sino también para el personal de la OIT. La mayoría compartía el objetivo de disponer de un sistema de control eficaz. Una alternativa, que ya se había propuesto en otros contextos, podría ser la exención de la obligación de presentar memorias en virtud del artículo 22, y la constitución de un grupo de inspectores de la OIT encargado de efectuar giras de inspección. Un sistema análogo se estaba utilizando ya en el sector privado, en el contexto de los sistemas de auditoría de la responsabilidad social de las empresas. Con respecto a los comentarios hechos sobre la revisión de normas, los miembros trabajadores podrían aceptar un debate sobre las propuestas que permitieran examinar esta cuestión de forma más sistemática, pero esperarían por su parte que los gobiernos dieran curso a las conclusiones del Grupo de Trabajo Cartier. Por último, los trabajadores observaron que no se habían formulado comentarios con respecto al Convenio núm. 158, lo que interpretaban como un apoyo a la propuesta hecha por el Grupo de los Trabajadores.
97. En respuesta a una pregunta planteada por los miembros empleadores sobre la Enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT, una representante del Director General (Sra. Anne Trebilcock, Consejera Jurídica) declaró que se había incluido esta cuestión en el documento sometido a examen para poner de relieve su relación con el mantenimiento del cuerpo normativo. Se habían utilizado diversos actos de la OIT para promover la ratificación, incluida la celebración de debates específicos con los países interesados. Los directores de las oficinas regionales y exteriores disponían de carpetas de información, materiales promocionales y modelos de correspondencia para ponerse en contacto con los gobiernos. Los especialistas en normas habían sido informados al respecto, y se estaba procurando recabar también la intervención de especialistas de los trabajadores y los empleadores. Entre las actividades previstas hasta el mes de junio figuraban la concienciación y los contactos individuales durante la Reunión Regional Africana, la adopción de disposiciones para aumentar la visibilidad de esta cuestión en la Conferencia Internacional del Trabajo y la reimpresión de material informativo, así como recabar nuevas ideas para llevar a cabo actividades que no tuvieran repercusiones presupuestarias. La Oficina agradecía las ideas creativas y que no entrañasen coste alguno para contribuir a que la campaña alcanzara sus audaces objetivos a finales de 2007. Si bien los miembros

empleadores y trabajadores eran aliados fundamentales en el plano nacional, eran en última instancia los 29 gobiernos adicionales quienes debían llevar a la práctica las medidas adoptadas (dos tercios de los 180 Estados Miembros). La Oficina estaba dispuesta a brindar la asistencia necesaria a estos gobiernos.

98. En respuesta a una declaración de los miembros empleadores relativa a la imprecisión y falta de orientación del componente de la estrategia normativa, otra representante del Director General (Sra. Cleopatra Doumbia-Henry) indicó que aún no se habían celebrado las debidas consultas en este ámbito. Aunque resultaba prematuro presentar propuestas detalladas al respecto, se habían incluido algunos elementos para facilitar las consultas. La propuesta del grupo de los PIEM de que dichas consultas se celebraran con mayor número de mandantes, así como la propuesta de los miembros empleadores de establecer un mecanismo permanente, abundaban en ese sentido. Las consultas podrían celebrarse en algún momento durante la Conferencia Internacional del Trabajo, en el mes de junio, o bien, de no ser ello posible, antes o durante la reunión de noviembre del Consejo de Administración. A raíz del presente debate, así como de las partes pertinentes de debates anteriores, se prepararían propuestas específicas para dichas consultas. Para llegar a un acuerdo sobre un nuevo mecanismo y garantizar la eficacia de su aplicación, la oradora hizo hincapié en la importancia que revestía el consenso tripartito en relación con las modalidades del proceso y, en particular, con *Las reglas del juego*. Esto significaría, por ejemplo, que de no haber acuerdo sobre la situación de un convenio, seguiría siendo válida la clasificación de normas vigente. Uno de los objetivos principales de cualquier nuevo mecanismo sería la revisión de las medidas destinadas a promover la ratificación de los convenios de la OIT recién aprobados y un análisis de los obstáculos a la ratificación, con miras a estudiar si sería necesario adoptar otras medidas. En lo referente a los instrumentos relativos a la terminación de la relación de trabajo, la Oficina nunca se había planteado dejar de lado el Convenio núm. 158. Se habían solicitado y examinado memorias e informes sobre la aplicación de este Convenio, y se formulaban comentarios de forma periódica en materia de legislación laboral, incluida la terminación de la relación de trabajo. En la publicación de la Oficina titulada *Las reglas del juego* figuraban tanto el Convenio núm. 158 como la Recomendación núm. 166. El sector técnico responsable en el marco de la OIT era el Sector de Diálogo Social. En relación con la necesidad de analizar la dinámica del sistema de control, se propuso preparar una perspectiva general de la interacción entre los distintos organismos, en la inteligencia de que cada uno de ellos fuese responsable de examinar sus propios procedimientos y métodos de trabajo. En cuanto a la propuesta de un enfoque por países, se había tomado nota cabal de los comentarios y sugerencias formulados. La Oficina seguiría estudiando el modo de incrementar el impacto del sistema de control mediante un alargamiento del ciclo de presentación de memorias, adoptando en su lugar un enfoque temático reforzado. Con referencia al comentario de los miembros empleadores sobre el «carácter condicional» del papel de los donantes en la cooperación técnica, la oradora explicó que no se pretendía que existiera ese vínculo, y que tampoco debía presuponerse su existencia. No obstante, la mayoría de los países que recibían asistencia técnica eran conscientes de que también debían utilizar estos recursos para aplicar las normas. Para concluir, la interviniente observó que la discusión había sido constructiva y útil, y que se tendría en cuenta a la hora de preparar nuevos documentos para la Comisión sobre estas cuestiones. Conforme se había solicitado, los documentos de la Oficina incluirían también un resumen ejecutivo.
99. Tras un intercambio de opiniones, la Comisión convino en el punto que requiere decisión que figura más abajo. Los miembros empleadores indicaron que, en los asuntos en los que hubiera consenso, la Oficina debía seguir adelante con el plan de acción.
100. ***La Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo recomienda al Consejo de Administración que invite a la Oficina a tomar en consideración los comentarios formulados durante la discusión, y a que, a la luz***

*del presente debate y de consultas adicionales, presente un documento, en su 300.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2007), sobre una propuesta de plan de acción que incluya opciones adicionales encaminadas a racionalizar la información y las memorias solicitadas con arreglo al artículo 22, como el examen de un enfoque temático reforzado para los convenios que no son fundamentales ni prioritarios.*

**V. Informe general sobre la marcha de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación**  
(Quinto punto del orden del día)

- 101.** El Consejo de Administración pasó a examinar un documento sobre las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación <sup>9</sup>.
- 102.** Los miembros trabajadores pusieron de relieve la indivisibilidad del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y los demás principios y derechos fundamentales, que salió a la palestra en relación con la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. La gravedad de la situación a la que estaban expuestos estos trabajadores en materia de seguridad social, salarios y despidos exigía una atención continua por parte de la OIT, y se instaba a los gobiernos a que respaldaran el Fondo Palestino para el Empleo y la Protección Social. Si bien tomaban nota del importante papel que desempeñaba la CEACR, la aprobación gradual de leyes en la materia y el reconocimiento de nuevos factores de discriminación, como el acoso sexual, los miembros trabajadores lamentaron que en la práctica la aplicación de las normas siguiera planteando grandes dificultades. Expresaron la esperanza de que el nuevo impulso imprimido a la recopilación de datos, análisis y orientación política para el próximo bienio abarcaría la discriminación. Se invitó a los gobiernos a que ampliaran los motivos de discriminación prohibidos, de conformidad con el artículo 1, 1), b) del Convenio núm. 111.
- 103.** Los miembros trabajadores insistieron en la necesidad de promover y garantizar la igualdad de remuneración, tanto en la legislación como en la práctica. Respecto de la promoción de la adopción de medidas en el lugar de trabajo, debían redoblar esfuerzos para mejorar las relaciones de trabajo, de modo que se pudieran abordar las cuestiones de la igualdad y la remuneración equitativa a través de la negociación colectiva. Celebraron la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111 por Vanuatu; del Convenio núm. 143 por Albania y Filipinas; del Convenio núm. 156 por Bulgaria, y del Convenio núm. 183 por la República de Moldova. Se tomó nota del manual de ACTRAV sobre la promoción del trabajo decente para los trabajadores migrantes, así como de la campaña de la CSI sobre la protección de la maternidad. Los miembros trabajadores acogieron con satisfacción los esfuerzos de la Oficina por fortalecer los marcos normativos y jurídicos nacionales, si bien no siempre quedaba patente el vínculo con las normas de la OIT y su ratificación. Percibían como un paso decisivo para el futuro mayor recurso a los servicios de asesoramiento para el desarrollo, la aplicación y la supervisión de planes de acción nacionales en materia de igualdad en el marco de los PTDP. Se tomó nota de los esfuerzos realizados para formar a los jueces, y se recomendó que también se impartiera este tipo de formación a los inspectores de trabajo. Se destacó la colaboración entre la OIT y el Banco Asiático de Desarrollo y la Corporación Financiera Internacional.
- 104.** Los miembros empleadores pusieron de relieve la importancia capital y creciente que revestía la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación. Se trataba de un principio esencial para el fomento del trabajo decente para todos, y de un aspecto clave de

<sup>9</sup> Documento GB.298/LILS/5.

cualquier estrategia viable en favor del desarrollo y la erradicación de la pobreza. Sin embargo, los miembros empleadores reiteraron que tal vez la Comisión no fuera la tribuna más adecuada para debatir estas cuestiones, cuyo contenido técnico era cada vez más marcado. Además, la cuestión de la discriminación también figuraba en el orden del día de otras comisiones. Los miembros empleadores reiteraron su propuesta de desarrollar una web temática sobre la discriminación.

- 105.** El representante del Gobierno de Kenya expresó su agradecimiento por la labor que la Oficina realizaba en este ámbito, aunque también manifestó preocupación por la persistencia de las injusticias, a pesar de las numerosas intervenciones llevadas a cabo. Su Gobierno exhortaba a que se intensificasen las actuaciones destinadas a luchar contra las violaciones de los derechos humanos de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Si bien elogiaba la labor legislativa de la Oficina, observó que aún era necesario modificar los comportamientos, especialmente frente a la xenofobia y la discriminación de los trabajadores migrantes. Asimismo, el orador encomió a la Oficina por haber logrado introducir el Programa de Trabajo Decente en el sistema de las Naciones Unidas, promover con éxito la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111, e influir en las instituciones financieras internacionales. Se invitaba a la Oficina a redoblar sus esfuerzos en materia de igualdad.
- 106.** El representante del Gobierno de Sudáfrica manifestó su agradecimiento por la labor de la OIT en pro de la eliminación de la discriminación en el trabajo. Habida cuenta de los antecedentes históricos de Sudáfrica, el orador celebró los logros de la OIT, si bien no se podía bajar la guardia en la lucha contra la discriminación. Aunque era importante eliminar la discriminación, también resultaba necesario promover medidas para paliar sus consecuencias. Aquellos que habían sido objeto de discriminación carecían del poder y de los recursos necesarios para disfrutar de su igualdad recién establecida y, por consiguiente, persistía la obligación de socorrerles y tratar de reparar el daño que se les había infligido. Los Estados Miembros que decidían emprender esta vía necesitaban el apoyo de la OIT en materia de asistencia técnica y formación de las personas encargadas de aplicar estas decisiones.
- 107.** La representante del Gobierno de Nigeria, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de África, subrayó la importancia de la cuestión que se estaba debatiendo, en particular en su región, donde algunas prácticas culturales y tradicionales no habían integrado el principio de igualdad. Se instó a la Oficina a que prosiguiese su labor en la lucha contra la discriminación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados, así como la promoción de la ratificación universal del Convenio núm. 111, la revisión de la legislación laboral, el diálogo social y la concienciación, y la formación de los responsables políticos y de los encargados de la aplicación de dichas políticas. Se puso de manifiesto la influencia que tenían tanto el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo en la región africana, como la adopción de numerosos textos normativos basados en dicho repertorio. Asimismo, se destacó la importancia del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, el proyecto de promoción de la empleabilidad y el empleo de las personas con discapacidades y la formación en relación con la alianza global contra el trabajo forzoso. Era necesario promover un enfoque integrado y multidimensional del problema de la discriminación.
- 108.** La representante del Gobierno de Cuba destacó la importancia de seguir trabajando por mejorar la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados. Puso de relieve la importancia que su país concedía a la promoción y al respeto de la igualdad entre los sexos, incluida la igualdad de acceso a la educación y la formación, a las oportunidades de empleo y a los puestos de responsabilidad. La oradora aludió a una reciente ley sobre la protección de la maternidad, que también preveía la licencia parental. En lo referente a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, hizo

hincapié en la necesidad de ahondar en los estudios sobre esta cuestión para tratar de arrojar más luz en torno a este principio. Asimismo, deberían incorporarse a los PTDP las actividades de promoción y seguimiento en el marco del Convenio núm. 111 con miras a determinar las necesidades en materia de asistencia técnica.

- 109.** La representante del Gobierno de China expresó su satisfacción en relación con los considerables esfuerzos dedicados a la lucha contra la discriminación, también desde las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como por los resultados alcanzados. Subrayó que la ratificación del Convenio núm. 111 y la labor legislativa eran los primeros pasos fundamentales en la lucha contra la discriminación, pero que también era necesario aplicar otras medidas. La oradora declaró que su país había elaborado recientemente un proyecto de ley sobre promoción del empleo, que incluía disposiciones relativas a la igualdad de acceso al trabajo. Asimismo, se necesitaría dar amplia publicidad para sensibilizar a la sociedad en su conjunto, así como formar a los inspectores de trabajo en materia de discriminación. La oradora exhortó a la OIT a que destinara más recursos a este capítulo.
- 110.** El representante del Gobierno de México manifestó el compromiso de su Gobierno en favor de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Destacó la importancia del Pacto Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que preveía la discriminación positiva. También mencionó la estrategia del Instituto Nacional de la Mujer, en la que se preveían la sensibilización y la formación en cuestiones de género para los funcionarios, el sector privado y la sociedad en general. Asimismo, se habían elaborado metodologías de formación y se hizo hincapié en la dimensión de género de la migración.
- 111.** Una representante del Director General (Sra. Doumbia-Henry) contestó a la pregunta formulada por los miembros empleadores poniendo de manifiesto que la historia de la Comisión y su actual mandato abarcaban todas las cuestiones relativas a los derechos humanos. Declaró que la Oficina mantendría un debate interno acerca de cómo evitar solapamientos en la labor de las distintas comisiones y garantizar la coherencia. La oradora insistió en que el documento sometido a examen era de toda la Oficina y que las normas internacionales del trabajo relativas a la no discriminación y a la igualdad sentaban las bases de la labor que la Oficina realizaba en este ámbito. Declaró que en el próximo documento en la materia se expondría este punto y que correspondería entonces al Consejo de Administración decidir si se debía debatir.
- 112.** La Comisión tomó nota de la información contenida en el documento.

**VI. Formulario de memorias sobre la aplicación de convenios no ratificados y de recomendaciones (artículo 19 de la Constitución): Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) (Sexto punto del orden del día)**

- 113.** La Comisión pasó a examinar un documento sobre el proyecto de formulario de memorias sobre la aplicación de convenios no ratificados y de recomendaciones (artículo 19 de la Constitución): Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164).

114. Los miembros trabajadores expresaron su acuerdo respecto del formulario de memorias propuesto, si bien sugirieron una enmienda al apartado *b)* de la pregunta XVI, de suerte que al final del texto se añadiese un inciso *iv)* que rezase: «si se han examinado en alguna tribuna tripartita de ámbito nacional con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas». Explicaron que si formulaban esta propuesta era porque también estimaban importante reunir información sobre la intervención de los interlocutores sociales en las discusiones relativas a los procedimientos de ratificación previstos o iniciados.
115. Los miembros empleadores coincidían con el tenor del formulario de memorias propuesto y de la enmienda sugerida por los miembros trabajadores. Respaldaron el punto que requiere decisión.
116. La representante del Gobierno de Nigeria, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Africa, consideraba que el formulario de memorias abarcaba adecuadamente las cuestiones importantes para el Estudio general y apoyó el punto que requiere decisión.
117. *La Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo recomienda que el Consejo de Administración adopte el formulario de memorias sobre la aplicación de convenios no ratificados y de recomendaciones (artículo 19 de la Constitución): Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), en su versión enmendada (véase el anexo II).*

**VI. Formulario de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)**  
(Séptimo punto del orden del día)

118. La Comisión pasó a examinar un documento<sup>10</sup> relativo al proyecto de formulario de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).
119. Los miembros empleadores expresaron su acuerdo respecto del formulario de memorias, aunque propusieron que se modificase el tercer párrafo del texto que figuraba en cursivas bajo el artículo 2, de modo que, después de «las medidas adoptadas» se añadiesen las palabras «sistemáticamente para analizar aquellas medidas que se hayan tomado». Con esta enmienda se pretendía reflejar con mayor precisión los términos del Convenio.
120. Los miembros trabajadores manifestaron su acuerdo general respecto del formulario de memorias, aunque expresaron el deseo de proponer algunas enmiendas de suerte que se solicitase información sobre las consultas celebradas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre diversos aspectos de la aplicación del Convenio. Propusieron las enmiendas siguientes. En la sección titulada «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», en el punto *b)* del apartado titulado «Memorias subsiguientes», después de las palabras «(... decisiones judiciales o administrativas)»,

<sup>10</sup> Documento GB.298/LILS/7.

insertar las palabras «sobre las consultas evacuadas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas». Respecto al artículo 2, en el primer párrafo en cursivas, sustituir «párrafos 1 a 3» por «párrafos 1 y 2». También bajo el artículo 2, después del primer párrafo en cursivas, insertar un nuevo párrafo en cursivas que rezase «párrafo 1. Sírvase indicar las medidas adoptadas para promover la seguridad y la salud en el trabajo según se enuncia en el párrafo, así como los resultados de las consultas celebradas». Con respecto al artículo 3, al final del punto *b)* del párrafo 3, insertar las palabras «, las organizaciones que han sido consultadas y los resultados de las consultas celebradas». Bajo el artículo 4, al final del primer párrafo en cursivas, insertar las palabras «y los resultados de las consultas celebradas». Con referencia al segundo párrafo en cursivas bajo el artículo 5, los miembros trabajadores preguntaron a la Oficina si la pregunta se había formulado a fin de obtener información sobre cada uno de los cinco puntos del párrafo 2 del artículo 5.

121. Una representante del Director General (Sra. Doumbia-Henry), en respuesta a la pregunta formulada por los miembros trabajadores acerca del párrafo 2 del artículo 5, confirmó que la pregunta tenía por objeto recabar información sobre las medidas adoptadas para velar por que los programas nacionales se ajustasen a todos los requisitos enumerados en el párrafo 2, y concretamente información específica sobre el inciso *d)* del párrafo 2, relativo a los objetivos, las metas y los indicadores de progreso.
122. Los miembros trabajadores tomaron nota de esta aclaración y expresaron su acuerdo respecto del tenor del formulario de memorias relativo al párrafo 2 del artículo 5.
123. La representante del Gobierno de los Estados Unidos declaró que en el formulario de memorias no debían incluirse preguntas acerca de obligaciones que no estuvieran expresamente contempladas en el Convenio. Además, no estaba de acuerdo en que se examinasen enmiendas según habían propuesto los miembros trabajadores, toda vez que resultaba difícil apreciar la trascendencia de estas últimas. En lo relativo al tercer párrafo en cursivas referente al párrafo 3 del artículo 2, la oradora subrayó que la pregunta debía ceñirse con mayor exactitud al texto del artículo del Convenio, contrariamente a lo que sucedía con la formulación actual.
124. Los miembros trabajadores explicaron que si bien las dificultades expresadas por la representante del Gobierno de los Estados Unidos eran comprensibles, el tiempo disponible para preparar la reunión de la Comisión no había permitido imprimir ni distribuir con antelación las enmiendas propuestas, y puntualizaron que según el procedimiento aceptado en la Comisión, las enmiendas se presentaban oralmente.
125. Los miembros empleadores declararon que también les resultaba difícil aceptar las enmiendas propuestas por los miembros trabajadores, pues no habían tenido tiempo suficiente para examinarlas.
126. La representante del Gobierno de Nigeria, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de Africa, observó que no se habían evacuado consultas con los gobiernos acerca de las enmiendas propuestas, cosa que lamentaba, pues era especialmente importante que los gobiernos, que eran los que debían preparar las memorias, estuvieran de acuerdo con el contenido de los formularios correspondientes. La oradora expresó su acuerdo respecto del formulario de memorias inicialmente presentado y respaldó el punto que requiere decisión.
127. El representante del Gobierno del Reino Unido abundó en el sentido de lo declarado por la representante del Gobierno de los Estados Unidos y refrendó la versión inicial del texto. Las enmiendas como las que presentaban los miembros trabajadores tal vez pudieran requerir consultas con las capitales.



128. La representante del Gobierno del Canadá respaldó lo declarado por la representante del Gobierno de los Estados Unidos acerca de la pregunta formulada respecto del párrafo 3 del artículo 2. En lo relativo a la enmienda del punto *b)* sobre los consejos prácticos para la redacción de las memorias, indicó que se trataba de un texto tipo que se utilizaba para todos los formularios de memorias, y declaró que a este respecto el Gobierno sólo tenía la obligación de enviar una copia de la memoria completa a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, pero no de consultar a dichas organizaciones.
129. Los miembros trabajadores declararon que en casi todos los artículos del Convenio se mencionaban consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Lo que se pretendía con las enmiendas propuestas no era generar nuevas obligaciones, sino tan sólo determinar si se habían evacuado las consultas previstas en el Convenio. Reiteraron que, para la Comisión LILS, el examinar los formularios de memorias no era la mejor manera de aprovechar su tiempo al máximo. Se preguntaban si no convendría estudiar la posibilidad de elaborar otro procedimiento. Propusieron por ejemplo que se constituyese un pequeño grupo de trabajo integrado por la Mesa del Consejo de Administración, por coordinadores regionales gubernamentales y por representantes de la Oficina, que se encargase de analizar los formularios de memorias, de acordar los correspondientes proyectos de enmienda y de informar a la Comisión al respecto.
130. El Presidente sugirió que, a la luz del debate celebrado, la Comisión aplazase el examen de este punto y pidiese a la Oficina que reconsiderase el formulario de memorias propuesto teniendo debidamente en cuenta las opiniones expresadas en la Comisión. También sugirió que la Oficina presentase una propuesta revisada a la Comisión en su reunión de noviembre de 2007. Después de un intercambio de opiniones, la Comisión coincidió con la propuesta del Presidente.

**VIII. Informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART)**  
(Octavo punto del orden del día)

131. La Comisión pasó a examinar un documento preparado por la Oficina en el que se indicaba que todo el informe del CEART se presentaría a la Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines (STM) en su presente reunión. En el documento se proponía asimismo una decisión sobre la revisión de aquellos pasajes del informe del CEART que versasen sobre alegaciones de organizaciones de personal docente, sobre la comunicación de esos pasajes a los gobiernos y a las organizaciones de docentes interesadas, y sobre la transmisión del informe a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.<sup>a</sup> reunión, de conformidad con la práctica establecida.
132. Los miembros trabajadores respaldaron el punto que requiere decisión.
133. También los miembros empleadores apoyaron el punto que requiere decisión.
134. El representante del Gobierno del Japón felicitó al Comité Mixto por la justa evaluación que había realizado de las medidas recientemente adoptadas por su Gobierno a este respecto. En virtud de la *Recomendación relativa a la situación del personal docente*, el Gobierno había procurado adherirse a las conclusiones y a las recomendaciones formuladas en el informe provisional del CEART (2005) mediante un diálogo con el Sindicato del Personal Docente y de la Educación del Japón (ZENKYO), que había presentado alegaciones ante el CEART, y mediante el suministro de información sobre el informe provisional a los miembros de los consejos de educación del Japón. En la

información adicional facilitada sobre este caso al CEART en octubre de 2006, el Gobierno sostenía que las alegaciones de ZENKYO contenían malentendidos y por tanto no podían ser examinadas por el Comité Mixto. Para proceder a un análisis más detallado, debería realizarse primero una investigación detenida del sistema de gestión del personal aplicado a los docentes y de la legislación pertinente en Japón. El Gobierno estaba dispuesto a facilitar más información al Comité Mixto y esperaba que el envío de una misión de investigación del CEART al Japón permitiese a este último comprender mejor estas cuestiones, tras entrevistarse con los miembros de los consejos de educación y de los sindicatos de docentes distintos de ZENKYO. En sus políticas, el Gobierno concedía prioridad absoluta a la garantía de una educación de calidad máxima a todos los niños, que representaban el futuro del país. Como el progreso de la educación dependía de la calidad de los docentes, el Gobierno tenía intención de promover medidas a estos efectos, con arreglo a lo dispuesto en la *Recomendación relativa a la situación del personal docente* y en sintonía con la legislación del Japón.

135. La representante del Gobierno de Nigeria elogió al Gobierno del Japón por su voluntad de aceptar una misión de investigación del CEART, y refrendó el punto que requiere decisión.
136. El Presidente tomó nota de que las observaciones formuladas figurarían en el informe que la Comisión presentaría al Consejo de Administración, y dio por aprobado el punto que requiere decisión en el párrafo 4.
137. ***La Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo recomienda que el Consejo de Administración:***
- i) tome nota de los párrafos 149 a 158 y del anexo II del informe sobre la novena reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, que se refiere a las alegaciones que le remitieron las organizaciones de docentes;*
  - ii) autorice al Director General a comunicar los pasajes pertinentes del anexo a los Gobiernos de Australia, Etiopía y el Japón, así como a las organizaciones de docentes interesadas y, en su caso, a invitarlos a tomar las medidas de seguimiento necesarias según se recomienda en el informe, y*
  - iii) remita el informe a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.ª reunión (mayo-junio de 2007) para que la Comisión de Aplicación de Normas lo examine en primera instancia.*

## **IX. Otras cuestiones**

### ***Orden del día provisional de la próxima reunión de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo***

138. Un representante del Director General (Sr. Tapiola, Director Ejecutivo del Sector de las Normas y de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo), de conformidad con la práctica habitual, resumió los puntos que se someterían a examen de la Comisión en su próxima reunión, según lo determinado hasta la fecha: Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo: evaluación de las disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes; campaña para la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT de 1997; situación relativa a las prerrogativas e inmunidades de la Organización Internacional del Trabajo en los Estados Miembros; mejoras de las

actividades normativas de la OIT: plan de acción para la aplicación de la estrategia; ratificación y promoción de los convenios fundamentales de la OIT; solicitudes de memoria sobre la aplicación del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) en virtud del artículo 22 de la Constitución; formulario de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución); Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); informe sobre el proyecto relativo a la dinámica económica específica de las normas internacionales del trabajo — en el supuesto de que esté disponible; e informe provisional del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente. La revisión de la normativa aplicable a las reuniones regionales se examinaría en marzo de 2008. El orador tomó nota de que la Comisión tenía muchos puntos en el orden del día de su reunión de noviembre de 2007, y que para poder examinarlos todos necesitaría disponer de medio día más. De no ser ello posible, la Oficina podría consultar a la Mesa del Consejo de Administración para determinar los puntos cuyo examen debiera aplazarse hasta la reunión de marzo de 2008.

Ginebra, 27 de marzo de 2007.

*Puntos que requieren decisión:* párrafo 21;  
párrafo 28;  
párrafo 100;  
párrafo 117  
párrafo 137.

## Anexo I

### Ratificaciones de los convenios revisados/Denuncias de los convenios anteriores correspondientes desde 1996 <sup>1</sup>

	Convenios revisados que fueron ratificados	Convenios anteriores que fueron denunciados	Convenios revisados propuestos a la ratificación	Convenios anteriores propuestos a la denuncia
Afganistán	-	-	(171 ó 89 + P89), 176	4*, 41*, 45
Albania	97, 138	5, 10, 21, 58, 59, 112	132	52
Alemania	-	-	165, 179, 183	3, 9, 17, 18, 23, 24, 25, 45, 56
Angola	138	7	118, 121, 146, 169 (171 o P89), 176	4, 17, 18, 45, 91*, 104*, 107
Antigua y Barbuda	-	-	118, 121, 132, 185	17, 101, 108
Arabia Saudita	-	-	138 (171 o P89), 176	45, 123
Argelia	167, 181	62, 96	118, 121, 130, 132, 146, 152, 160, 165, 168 (171 o P89), 183, 185	3, 17, 18, 24, 32, 42, 44*, 56, 63, 70, 91*, 101, 108
Argentina	138, 169	5, 7, 10, 15, 33, 107	97, 118, 121, 128, 132, 152, 166 (171 ó 89 + P89), 176, 179 (138 ó 180), 181, 183 (169 y/o 117, 97, 143)	3, 9, 17, 18, 21*, 23, 32, 35*, 36*, 41*, 42, 45, 50*, 52, 58, 96
Armenia	-	-	121	17, 18
Australia	-	-	118, 121, 138, 180	7, 10, 18, 42, 57, 58, 76, 93, 109, 112, 123
Austria	138, 183	5, 10, 33, 103	97, 118, 121, 130, 132	17, 18, 21*, 24, 25, 42, 45, 101
Azerbaiyán	185	108	132, 152, 166, 176, 183	23, 32, 45, 52, 103
Bahamas	138	5, 7, 10	118, 121, 169, 176, 183	17, 42, 45, 50*, 64*, 65*, 86*, 103
Bahrein	-	-	(171 o P89)	
Bangladesh	-	-	97, 121, 138, 152, 169 (171 o P89), 176, 181	4*, 15*, 18, 21*, 32, 45, 59, 96, 107
Barbados	138	5, 7, 10	121, 132, 160, 169, 185	17, 42, 50*, 63, 65*, 86*, 101, 108

<sup>1</sup> Este cuadro no toma en consideración el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

	<b>Convenios revisados que fueron ratificados</b>	<b>Convenios anteriores que fueron denunciados</b>	<b>Convenios revisados propuestos a la ratificación</b>	<b>Convenios anteriores propuestos a la denuncia</b>
Belarús	183	103	132, 152, 176, 185	32, 45, 52, 108
Bélgica	132, 180, 181	57, 96, 101, 21, 50, 64	118, 146, 152, 165, 166, 167, 169, 176, 179	9, 17, 18, 23, 32, 45, 56, 62, 91*, 107
Belice	138, 183	5, 7, 10, 15, 103	118, 121, 132 (171 o P89), 185	42, 58, 101, 108
Benin	138	5, 33	121 (171 ó 89 + P89)	4*, 18, 41*
Bolivia	138	5	118, 171, 176, 181, 183 (171 o P89)	17, 20, 45, 96, 103, 123
Bosnia y Herzegovina	-	-	118, 130, 146, 152, 157, 165, 166 (171 o P89), 176, 179, 180, 183	3, 9, 17, 18, 23, 24, 25, 32, 45, 48*, 56, 91*, 103, 109
Botswana	-	-	118	
Brasil	132, 138, 146, 169	5, 52, 58, 91, 101, 107	87, 121, 180, 183, 185	21*, 42, 45, 93, 103, 104*, 108, 109
Bulgaria	179, 180, 181	9, 34, 57	97, 118, 121, 128, 130, 132 (92 y 133), 152, 165, 167, 168, 171, 176, 185	3, 17, 18, 20, 21*, 23, 24, 25, 32, 35*, 36*, 37*, 38*, 39*, 40*, 42, 44*, 45, 52, 54, 56, 62, 72, 75, 108
Burkina Faso	138	5, 33	118, 121 (171 ó 89 + P89), 183	3, 4*, 17, 18, 41*
Burundi	138	59	118, 121, 132, 167 (169 y/o 117, 97, 143) (171 o P89)	4*, 17, 18, 42, 50*, 52, 62, 64*, 101
Cabo Verde	-	-	121	17
Camboya	-	-	(171 ó 89 + P89)	4*
Camerún	138	5	118, 169 (171 o P89), 176, 179, 183, 185	3, 9, 10, 15*, 33, 45, 50*, 64*, 65*, 108, 123
Canadá	-	-	138, 152	7, 15*, 32, 58
República Centroafricana	138	5, 10, 33	121, 132, 153, 167, 169, 183 (171 ó 89 + P89)	3, 4*, 17, 18, 41*, 52, 62, 67*, 101, 104*
Chad	132, 138	5, 33, 52	(171 ó 89 + P89)	4*, 41*
República Checa	132, 171, 181	89, 52, 34, 40	138, 121, 118, 97, 176, 185	5, 10, 17, 18, 21*, 37*, 38*, 39*, 42, 45, 108, 123
Chile	121, 138	3, 5, 7, 10, 15, 17, 18, 42	118, 128, 130, 152, 160, 171, 179, 181, 183	9, 20, 24, 25, 32, 34*, 35*, 36*, 37*, 38*, 63, 103

	<b>Convenios revisados que fueron ratificados</b>	<b>Convenios anteriores que fueron denunciados</b>	<b>Convenios revisados propuestos a la ratificación</b>	<b>Convenios anteriores propuestos a la denuncia</b>
China	138	7, 15, 59	87, 118, 152, 166, 176	23, 32, 45
Chipre	138	15, 58, 89	118, 166, 168, 176	23, 44*, 45, 123
Colombia	138	5, 7, 10, 15	97, 118, 121, 130, 132, 166, 171, 179, 183	3, 4*, 9, 17, 18, 20, 21*, 23, 24, 25, 52, 101, 104*
Comoras	138	5, 10, 33	118, 121, 132 (171 o P89)	17, 18, 42, 52, 101
Congo	138	5, 33	(171 o P89)	
República de Corea	-	-	118	
Costa Rica	-	-	132, 176, 181 (171 o P89)	45, 96, 101
Côte d'Ivoire	138	5, 33	118, 121, 132 (171 o P89), 176, 181, 183	3, 4*, 18, 41*, 45, 52, 96
Croacia	179	9	118, 130, 146, 152, 157, 165, 166, 176, 180, 183	3, 17, 18, 23, 24, 25, 32, 45, 48*, 56, 91*, 103, 109
Cuba	183	103	118, 121, 132, 171, 146, 153, 160, 166, 169, 176, 179, 180, 181, 185 (171 ó 89 + P89)	3, 4*, 9, 17, 18, 20, 21*, 23, 42, 45, 52, 63, 67*, 91*, 93, 96, 101, 104*, 107, 108
República Democrática del Congo	-	-	121, 167 (171 o P89)	4*, 17, 18, 50*, 62, 64*
Dinamarca	138	5, 7, 15, 58, 112	97, 121, 132, 179, 185	9, 18, 21*, 42, 52, 108
Djibouti	138	5, 10, 15, 33, 58, 123	118, 121, 132, 146, 160, 165, 171, 179, 180, 181, 185 (171 o P89)	9, 17, 18, 20, 52, 56, 63, 91*, 93, 96, 101, 108
Dominica	-	-	118, 185	108
República Dominicana	138	5, 7, 10, 89	118, 132, 169, 176	45, 52, 104*, 107
Ecuador	169	107	132, 176, 183	24, 45, 86*, 101, 103, 104*, 112, 123
Egipto	-	-	121, 132, 160, 165, 167, 169 (171 o P89), 176, 179, 181	9, 17, 18, 23, 45, 52, 56, 62, 63, 96, 101, 104*, 107
El Salvador	-	-	169	104*, 107
Emiratos Arabes Unidos	-	-	(171 o P89)	

	<b>Convenios revisados que fueron ratificados</b>	<b>Convenios anteriores que fueron denunciados</b>	<b>Convenios revisados propuestos a la ratificación</b>	<b>Convenios anteriores propuestos a la denuncia</b>
Eslovaquia	138, 171	5, 10, 89	121, 118, 97, 181, 132	17, 18, 21*, 34*, 37*, 38*, 39*, 40*, 42, 45, 52, 123
Eslovenia	180	109	183, 179, 118, 166, 130, 152, 176, 157, 165 (171 o P98), 185	3, 9, 17, 18, 23, 24, 25, 32, 45, 48*, 56, 103, 108
España	180, 181	96, 109	118, 121, 130, 167, 168, 171, 179, 183, 185 (171 ó 89 + P89)	3, 4*, 9, 17, 18, 20, 23, 24, 25, 42, 44*, 45, 62, 101, 103, 108, 123
Estados Unidos	-	-	146, 180 (138 ó 180)	54, 57, 58
Estonia	-	-	118, 138, 166, 171, 176, 179, 180, 185 (171 ó 89 + P89)	5, 7, 9, 10, 15,* 20, 23, 41*, 45, 108
Etiopía	181	96	-	-
Ex República Yugoslava de Macedonia	-	-	118, 130, 146, 152, 157, 165, 166 (171 o P89), 176, 179, 180, 183	3, 9, 17, 18, 23, 24, 25, 32, 45, 48*, 56, 91*, 103, 109
Fiji	138	5, 58, 59	118, 176, 185	45, 50*, 64*, 65*, 86*, 108
Filipinas	138	59	121, 166 (171 o P89), 180	17, 23, 93
Finlandia	167, 176, 179	9, 45, 62	97, 185	17, 18, 21*, 108
Francia	179, 180, 185	9, 108, 109	121, 128, 130, 132, 160, 165, 166, 167, 176, 181, 183	3, 17, 18, 23, 24, 35*, 36*, 37*, 38*, 42, 45, 52, 56, 62, 63, 70, 96, 101
Gabón	-	-	118, 132, 138, 176, 181, 183 (171 ó 89 + P89)	3, 4*, 5, 10, 33, 41*, 45, 52, 96, 101, 123
Georgia	-	-	132	52
Ghana	-	-	138, 118, 166, 176, 169 (171 o P89), 181, 183, 185 (138 ó 180)	15*, 23, 45, 58, 59, 65*, 96, 103, 107, 108
Granada	138	5, 7, 10, 15, 58	118, 169, 185	50*, 64*, 65*, 86*, 108
Grecia	-	-	179, 121, 118, 166, 176, 132, 167, 183, 185	3, 9, 17, 23, 42, 45, 52, 62, 103, 108
Guatemala	-	-	118, 176 (171 o P89), 181, 132, 183, 185, 180	45, 50*, 58, 59, 64*, 65*, 86*, 96, 101, 103, 104*, 108, 109, 112
Guinea	138	5, 10, 33, 112	167, 176, 183 (171 o P89)	3, 17, 18, 45, 62

	<b>Convenios revisados que fueron ratificados</b>	<b>Convenios anteriores que fueron denunciados</b>	<b>Convenios revisados propuestos a la ratificación</b>	<b>Convenios anteriores propuestos a la denuncia</b>
Guinea-Bissau	-	-	(171 o P89) (138 ó 180), 121, 118, 176, 146, 169, 185	4*, 7, 17, 18, 45, 91*, 104*, 107, 108
Guinea Ecuatorial	-	-	183	103
Guyana	138	5, 7, 10, 15	118, 121, 176, 169, 185	42, 45, 50*, 64*, 65*, 86*, 108
Haití	-	-	118, 121, 130, 138, 169, 176	5, 17, 24, 25, 42, 45, 107
Honduras	-	-	152, 121, 176, 167, 185	32, 42, 45, 62, 108
Hungría	132, 138, 183	52, 101, 103, 7, 10, 15, 123	121, 118, 97, 130, 176	3, 17, 18, 21*, 24, 42, 45
India	-	-	87, 121, 138, 118, 97, 152, 176, 171, 169, 185	4, 5, 15*, 18, 21*, 32, 42, 45, 107, 108, 123
Indonesia	-	-	118, 176	45
República Islámica del Irán	-	-	118, 169, 185	104, 108
Iraq	-	-	87, 121, 166, 169 (171 o P89), 180, 185	17, 18, 23, 42, 93, 107, 108, 109
Irlanda	-	-	97, 152, 166, 167, 168, 181, 185	21*, 23, 32, 44*, 62, 96, 108
Islandia	138	15, 58	146, 185	91*, 108
Islas Salomón	-	-	87, 118, 121, 176, 185	42, 45, 108
Israel	-	-	132, 146, 157, 171, 179, 181	9, 20, 48*, 52, 91*, 96, 101
Italia	152, 181, 183	32, 96, 103	121, 166, 179, 128, 168, 176, 157, 180, 185	3, 9, 18, 23, 35*, 36*, 37*, 38*, 39*, 40*, 42, 44*, 45, 48*, 108, 109
Jamaica	138	7, 15, 58	118, 169	50*, 64*, 65*, 86*
Japón	138, 181	5, 7, 10, 15, 58, 96	118, 179, 97, 176 (169 y/o 117, 97, 143)	9, 18, 21*, 45, 50*
Jordania	138	123	-	-
Kenya	-	-	87, 121, 118, 152, 176, 160, 169 (171 o P89)	17, 32, 45, 50*, 63, 64*, 65*, 86*
Kirguistán	-	-	121, 132, 176, 183, 185	17, 45, 52, 103, 108
Kuwait	-	-	132 (171 o P89)	52



	<b>Convenios revisados que fueron ratificados</b>	<b>Convenios anteriores que fueron denunciados</b>	<b>Convenios revisados propuestos a la ratificación</b>	<b>Convenios anteriores propuestos a la denuncia</b>
República Democrática Popular Lao	-	-	(171 ó 89 + P89)	4*
Lesotho	138	5	118, 176, 169 (169 y/o 97, 117, 143)	45, 64*, 65*
Letonia	138	5, 7, 15	118, 121, 130, 179, 183, 185	3, 9, 17, 18, 24, 108
Líbano	138	15	118, 121, 132, 176, 179, 180 (171 o P89)	9, 17, 45, 52, 58, 59, 109
Liberia	-	-	138, 166, 169, 185 (138 ó 180)	23, 58, 65*, 104*, 108, 112
Jamahiriya Arabe Libia	-	-	132, 169, 183 (171 o P89), 181	3, 52, 96, 103, 104*
Lituania	-	4	118, 130, 185	24, 108
Luxemburgo	-	-	183, 179, 118, 97, 165, 181, 185	3, 9, 17, 18, 21*, 23, 24, 25, 56, 96, 103, 108
Madagascar	138	5, 33, 123	(171 ó 89 + P89)	4*, 41*
Malasia	-	-	169 (169 y/o 117, 97, 143)	50*, 64*, 65*, 123
Malawi	-	-	118, 176, 169 (171 o P89)	45, 50*, 64*, 65*, 86*, 104*, 107
Malí	138	5, 33	118, 121, 132 (171 ó 89 + P89)	4*, 17, 18, 41*, 52
Malta	-	-	118, 97, 152, 128, 121, 176, 167, 181, 185	21*, 32, 35*, 36*, 42, 45, 62, 96, 108
Marruecos	138	15	(171 ó 89 + P89), 87, 121, 118, 176, 132, 169, 185	4*, 17, 18, 41*, 42, 45, 52, 65*, 101, 104*, 108
Mauricio	-	-	118, 121, 152, 185	17, 32, 42, 86*, 108
Mauritania	138	5	183, 121, 166, 132, 167, 146, 181 (171 o P89)	3, 15*, 17, 18, 23, 33, 52, 58, 62, 91*, 96, 112
México	166	23	179, 121, 97, 176, 132, 146, 165, 181, 185, 180, 138	9, 17, 21*, 42, 45, 52, 54, 56, 58, 96, 108, 109, 112, 123
República de Moldova	183, 185	103, 108	-	-
Mongolia	138	59	183	103, 123
Mozambique	-	-	121	17, 18
Myanmar	-	-	97, 118, 121, 132, 138, 160	15*, 17, 18, 21*, 42, 52, 63

	<b>Convenios revisados que fueron ratificados</b>	<b>Convenios anteriores que fueron denunciados</b>	<b>Convenios revisados propuestos a la ratificación</b>	<b>Convenios anteriores propuestos a la denuncia</b>
Nicaragua	-	-	183 (171 ó 89 + P89), 179, 121, 118, 97, 166, 130, 152, 176, 160	3, 4°, 9, 17, 18, 21°, 23, 24, 25, 28°, 45, 63
Níger	-	-	121, 169 (171 ó 89 + P89)	4°, 18, 41°, 65°, 104°
Nigeria	138, 179	9, 15, 58, 59	118, 152, 176, 169	32, 45, 65°, 104°, 123
Noruega	179, 180	9, 109	121, 118, 165, 146, 185	18, 21°, 24, 25, 42, 50°, 56, 91°, 108
Nueva Zelanda	160	63	179, 138, 87, 121, 166, 152, 168, 132, 169 (138 ó 180)	9, 10, 15°, 17, 23, 32, 42, 44°, 50°, 52, 58, 59, 64°, 65°, 101, 104°
Países Bajos	152, 181	32, 96	179, 168, 167, 165, 132, 183	9, 17, 21°, 24, 25, 44°, 62, 70, 101, 103
Pakistán	138	15	121, 97, 152, 181, 169 (171 o P89), 176	4°, 18, 21°, 32, 45, 59, 96, 107
Panamá	138, 160, 181	10, 15, 58, 112, 123, 63, 96	183, 179, 121, 118, 171, 97, 166, 152, 176, 132 (169 y/o 117, 97, 143), 169 (171 o P89), 185	3, 9, 17, 20, 21°, 23, 32, 42, 45, 52, 64°, 65°, 86°, 104°, 107, 108
Papua Nueva Guinea	138	7, 10	118, 121, 176, 183	18, 42, 45, 103
Paraguay	-	-	132 (171 o P89)	52, 59, 101, 123
Perú	138	10	179, 118, 166, 130, 128, 168, 132, 165, 167, 153	9, 23, 24, 25, 35°, 36°, 37°, 38°, 39°, 40°, 44°, 52, 56, 58, 59, 62, 67°, 70, 101, 112 *
Polonia		123	179, 121, 118, 166, 130, 128, 167, 165, 146, 181, 132, 183, 185	9, 17, 18, 23, 24, 25, 36°, 37°, 38°, 39°, 40°, 42, 45, 62, 70, 91°, 96, 101, 103, 108
Portugal	138, 181	7, 96	118, 121, 166, 183, 169, 185, 180	17, 18, 23, 45, 103, 104°, 107, 108, 109
Reino Unido	138	5, 7, 10, 15	121, 118, 166, 130, 152, 128, 168, 165, 169, 185	17, 23, 24, 25, 32, 35°, 36°, 37°, 38°, 39°, 40°, 42, 44°, 50°, 56, 64°, 65°, 70, 86°, 108
Rumania	-	-	130, 179, 185 (171 o P89)	3, 9, 24, 108
Federación de Rusia	152	32	132, 166, 176, 183, 185	23, 45, 52, 103, 108

	Convenios revisados que fueron ratificados	Convenios anteriores que fueron denunciados	Convenios revisados propuestos a la ratificación	Convenios anteriores propuestos a la denuncia
Rwanda	-	-	121, 167 (171 o P89) (169 y/o 117, 97, 143)	4*, 17, 18, 42, 50*, 62, 64*, 123
San Marino	-	-	183	103
San Vicente y las Granadinas	138	5, 7, 10	118, 132, 185	101, 108
Santa Lucía	-	-	(138 ó 180), 138, 121, 118, 169, 132, 185	5, 7, 15*, 17, 50*, 64*, 65*, 101, 108
Santo Tomé y Príncipe	-	-	118, 121	17, 18
Senegal	138	5, 33	118, 132, 181 (171 o P89)	4*, 10, 52, 96, 101
Serbia	-	-	183, 179, 118, 166, 130, 152, 176, 157, 165 (171 o P89), 146, 180, 183	3, 9, 17, 18, 23, 24, 25, 32, 45, 48*, 56, 91*, 103, 109
Seychelles	138	5, 7, 10, 15, 58	(169 y/o 97, 117, 143), 169, 185	50*, 64*, 65*, 108
Sierra Leona	-	-	138 (138 ó 180), 121, 118, 152, 176, 169, 132 (169 y/o 117, 97, 143)	5, 7, 15*, 17, 32, 45, 50*, 58, 59, 64*, 65*, 86*, 101
Singapur	138	5, 7, 15	87, 118, 152, 176, 169 (169 y/o 117, 97, 143)	32, 45, 50*, 64*, 65*, 86*
República Árabe Siria	-	-	121, 176, 132, 160, 181, 169 (171 o P89)	17, 18, 45, 52, 63, 96, 101, 104*, 107, 123
Somalia	-	-	118, 121, 166, 169, 176	17, 23, 45, 65*
Sri Lanka	138	5, 7, 10, 15	121, 176, 181, 183, 185	18, 45, 58, 96, 103, 108
Sudáfrica	-	-	118, 121, 160 (171 o P89)	42, 63
Sudán	-	-	118	
Suecia	-	-	97, 179, 185	9, 21*, 108
Suiza	138	5, 15, 58, 123	118, 121, 166, 167, 176	18, 23, 45, 62
Suriname	181	96	121, 132, 138, 167 (171 ó 89 + P89)	17, 41*, 42, 62, 101, 112
Swazilandia	138	5, 59	118, 176, 169 (171 o P89), 181, 132 (169 y/o 117, 97, 143)	45, 50*, 64*, 65*, 86*, 96, 101, 104*, 123
Tailandia	138	123	118, 169	104*

	Convenios revisados que fueron ratificados	Convenios anteriores que fueron denunciados	Convenios revisados propuestos a la ratificación	Convenios anteriores propuestos a la denuncia
República Unida de Tanzania	138	15	121, 118, 160, 169 (169 y/o 117, 97, 143)	17, 50*, 59, 63, 64*, 65*, 86*
Tayikistán	-	-	132, 152, 166, 176, 183, 185	23, 32, 45, 52, 103, 108
Togo	-	-	(171 ó 89 + P89)	4*, 41*
Trinidad y Tabago	138	15	118, 169	50*, 65*
Túnez		123	121, 132, 146, 166, 167, 169, 176, 185	17, 18, 23, 45, 52, 62, 65*, 91*, 104*, 107, 108
Turquía	138	5, 58, 59	121, 176, 181, 185	42, 45, 96, 108, 123
Ucrania	132	52	152, 166, 176, 183, 185	23, 32, 45, 103, 108
Uganda	138	5	87, 121, 118, 176, 169	17, 45, 65*, 86*, 123
Uruguay	167, 181	62, 96	146, 152, 160, 166, 179, 180, 183, 185	9, 21*, 23, 32, 54, 63, 93, 103, 108
Uzbekistán	-	-	132, 183	52, 103
República Bolivariana de Venezuela	-	-	(171 ó 89 + P89), 176, 183	3, 21*, 41*, 45
Viet Nam	138	5	176	45, 123
Yemen	138	15	118, 169 (169 y/o 117, 97, 143)	58, 59, 64*, 65*, 86*, 104*
Zambia	176	45, 123	118, 121, 169, 183	17, 18, 50*, 64*, 65*, 86*, 103
Zimbabwe	-	-	118, 176	45

\* Convenios dejados de lado.

NB: - Las denuncias incluyen las denuncias voluntarias y las denuncias automáticas.

- La invitación a ratificar ciertos convenios no es acompañada de una invitación a denunciar los convenios más antiguos correspondientes.

- En ciertos casos, la ratificación del nuevo convenio no implica *ipso jure* la denuncia del antiguo — o no es acompañada de una invitación a denunciar el antiguo — excepto cuando se cumplen determinadas condiciones.

## Anexo II

Appl. 19  
C. 155, R. 164, P. 155

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

MEMORIAS SOBRE

LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS Y LAS RECOMENDACIONES

*(artículo 19 de la Constitución de la  
Organización Internacional del Trabajo)*

---

FORMULARIO DE MEMORIA RELATIVA A LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS:

**CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES,  
1981 (NÚM. 155)**

**RECOMENDACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES,  
1981 (NÚM. 164)**

**PROTOCOLO DE 2002 RELATIVO AL CONVENIO SOBRE SEGURIDAD  
Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981**

Ginebra

2007

---

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

---

*El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción, por la Conferencia, de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. Las disposiciones pertinentes de los párrafos 5, 6 y 7 de este artículo rezan así:*

«5. En el caso de un convenio:

...

- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de

contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

6. En el caso de una recomendación:

...

- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:

...

- iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
- v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

...»

*De conformidad con estas disposiciones, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha examinado y aprobado el siguiente formulario de memoria, que se ha preparado con el objeto de facilitar la comunicación uniforme de los datos solicitados.*

MEMORIA

que remitirá a más tardar el 1.º de abril de 2008, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno de..... sobre el estado de la legislación y la práctica nacionales con respecto a las cuestiones sobre las que versan los instrumentos siguientes<sup>1</sup>:

**CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES,  
1981 (NÚM. 155)**

**RECOMENDACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES,  
1981 (NÚM. 164)**

**PROTOCOLO DE 2002 RELATIVO AL CONVENIO SOBRE SEGURIDAD  
Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981**

En el Estudio general sobre los instrumentos indicados se procurará brindar una visión de conjunto de la legislación y la práctica, vigentes en los Estados Miembros de la OIT, sobre la seguridad y salud de los trabajadores, y determinar en qué medida se ha dado efecto, o se propone dar efecto, a las disposiciones de estos instrumentos. En el Estudio también se examinarán artículos específicos u otros factores que pudieran representar un obstáculo a la ratificación del Convenio y del Protocolo, o que pudieran retrasarla, así como las posibles medidas dirigidas a superar o a eliminar esos obstáculos.

El formulario de memoria se presenta como un solo texto. Para facilitar la remisión a las referencias, se señalan entre corchetes las disposiciones particulares de cada uno de los instrumentos correspondientes a cada pregunta. El formulario de memoria está disponible en el sitio web de la OIT, y se anima a los Estados Miembros a que envíen su memoria en formato electrónico, con cualquier documento que necesiten adjuntar a ella<sup>2</sup>. Si bien se aprecia la presentación de documentos complementarios, se agradecería en grado sumo que, en la medida de lo posible, los Estados Miembros resumieran sus respuestas a las preguntas, o que resaltaran claramente la parte pertinente de todo documento adjunto.

En vista de que varios aspectos de la inspección del trabajo exceden del ámbito de competencia inmediato del ministerio encargado de los asuntos laborales, la preparación de una memoria completa sobre los instrumentos antes mencionados podría requerir la celebración de consultas con otros ministerios u organismos públicos o privados competentes, según proceda.

**GENERAL**

**I. Sírvase comunicar información sobre la extensión del *ámbito de aplicación de la legislación* sobre la seguridad y salud de los trabajadores. Si este ámbito se limitare en algún aspecto, sírvase indicar la medida de esas limitaciones y, en particular, cuáles son los ramos de la actividad económica o las categorías de trabajadores excluidas y transmitir pormenores en relación con:**

- a) las exclusiones y sus motivos, y**
- b) en su caso, las medidas que se contemple adoptar o que se adopten con miras a extender el ámbito de aplicación de las leyes y los reglamentos**

<sup>1</sup> Los textos de los instrumentos se adjuntan al presente formulario.

<sup>2</sup> Las respuestas electrónicas deberán enviarse a [normes@ilo.org](mailto:normes@ilo.org).

nacionales relativos a la seguridad y salud de los trabajadores a aquellos ramos de la actividad económica o categorías de trabajadores que han sido excluidos [Convenio núm. 155, artículos 1 y 2, Recomendación núm. 164, párrafo 1, 2)].

II. Sírvese indicar si las *organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores* son consultadas o si participan de alguna manera en las decisiones, en la aplicación y en el examen de los asuntos relativos a la seguridad y la salud de los trabajadores en el ámbito nacional. Sírvese comunicar en su caso pormenores sobre su participación en relación con las cuestiones previstas en:

- a) el Convenio [Convenio núm. 155, artículos 1, 2), 2, 2), 4, 1), 8 y 15, 1)];
- b) la Recomendación [Recomendación núm. 164, párrafo 6], y
- c) el Protocolo [Protocolo al Convenio núm. 155, artículo 2].

III. En lo que respecta a las *medidas institucionales*, sírvese comunicar información sobre:

- a) cómo se distribuyen las funciones y responsabilidades, en relación con la seguridad y salud de los trabajadores entre las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas [Convenio núm. 155, artículo 6];
- b) cómo se organizan la coordinación y la cooperación entre dichas autoridades y dichos organismos [Convenio núm. 155, artículo 15.1, Recomendación núm. 164, párrafo 7], y
- c) si se ha creado un organismo central a los fines de la coordinación y de la cooperación institucionales [Convenio núm. 155, artículo 15, 2)].

#### ACCIÓN A ESCALA NACIONAL

IV. Sírvese informar de si se ha formulado una *política nacional de seguridad y salud de los trabajadores*. De ser así, sírvese comunicar pormenores sobre:

- a) el alcance y el contenido *efectivos* de la política nacional de seguridad y salud de los trabajadores [Convenio núm. 155, artículos 4, 5, a) a d); y Recomendación núm. 164, párrafo 3];
- b) la medida en que cumplen progresivamente las funciones enumeradas en el Convenio [Convenio núm. 155, artículo 11] y en la Recomendación [Recomendación núm. 164, párrafo 4] para dar efecto a la política;
- c) las medidas dirigidas a la reconsideración periódica de la política nacional de seguridad y salud de los trabajadores [Convenio núm. 155, artículos 4 y 7], incluida la información sobre si en este contexto se tienen en cuenta y, de ser así, de qué manera, la experiencia y los avances de la ciencia y de la tecnología [Recomendación núm. 164, párrafo 4, b)], y
- d) la medida en que se hace referencia a otros instrumentos sobre seguridad y salud de los trabajadores en la elaboración y la aplicación de la política [Recomendación núm. 164, párrafo 19, 1), y anexo].



- V. Sírvase comunicar información sobre los mecanismos de *aplicación efectiva* de las leyes y los reglamentos, mediante la inspección u otros cauces adecuados, así como sobre el tipo y el nivel de las *sanciones* impuestas en caso de infracción de la leyes y de los reglamentos sobre seguridad y salud de los trabajadores [Convenio núm. 155, artículo 9].
- VI. Sírvase comunicar información sobre los requisitos para el *registro y la notificación* de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales [Convenio núm. 155, artículo 11, *c*), y Protocolo al Convenio núm. 155, artículos 1 a 4].
- VII. Sírvase comunicar información sobre la publicación de *estadísticas* sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales [Convenio núm. 155, artículo 11, *e*)]. Sírvase indicar, en particular, si las estadísticas publicadas:
- a) son representativas del país en su conjunto [Protocolo al Convenio núm. 155, artículo 6] o, de no ser así, qué sectores del país se reflejan en ellas;
  - b) incluyen información no sólo sobre los «accidentes del trabajo» y las «enfermedades profesionales», sino también sobre los «sucesos peligrosos» y los «accidentes de trayecto», según se definen en el Protocolo [Protocolo al Convenio núm. 155, artículo 6], y
  - c) siguen unos sistemas de clasificación compatibles con los sistemas internacionales más recientes [véase <http://unstats.un.org/unsd/cr/family1.asp/>], como los establecidos bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo [véase <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/index.htm>] [Protocolo al Convenio núm. 155, artículo 7].
- VIII. Sírvase comunicar información sobre las responsabilidades que, en la legislación y la práctica, recaen en las personas que *diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden maquinaria, equipos o sustancias* para uso profesional [Convenio núm. 155, artículo 12], y sobre toda intención de ampliar esas responsabilidades.
- IX. Sírvase informar de si en la legislación y en la práctica, se prevé la protección de los trabajadores frente a *consecuencias injustificadas* cuando éstos interrumpen una situación de trabajo por tener motivos razonables para creer que entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud [Convenio núm. 155, artículo 13], o por haber formulado, de buena fe, una queja sobre alguna deficiencia grave en relación con la seguridad y la salud de los trabajadores [Recomendación núm. 164, párrafo 17].
- X. Sírvase comunicar información sobre las medidas que se adoptan o que existen para *orientar y difundir información* relativa a la legislación nacional aplicable sobre seguridad y salud de los trabajadores, para los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, así como en todos los niveles de enseñanza y de formación [Convenio núm. 155, artículos 10 y 14].

## ACCIÓN A ESCALA EMPRESARIAL

- XI. Sírvase informar de si la legislación nacional u otros medios prevén las *obligaciones y responsabilidades de los empleadores* en el ámbito de la seguridad y la salud de los trabajadores. De ser así, sírvase indicar su naturaleza y extensión con referencia a las disposiciones pertinentes de los instrumentos [Convenio núm. 155, artículos 16 y 18; Recomendación núm. 164, párrafos 10, 14 y 15, y Protocolo al Convenio núm. 155, artículos 3, a) y d), y 4, a)].
- XII. Sírvase comunicar información sobre las disposiciones adoptadas o que se plantee adoptar para garantizar la *colaboración y la cooperación* en el ámbito de la seguridad y la salud de los trabajadores, entre:
- a) los empleadores y los trabajadores y/o sus representantes en la empresa [Convenio núm. 155, artículo 20, y Recomendación núm. 164, párrafo 12, 1)], y
  - b) dos o más empresas que realicen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo [Convenio núm. 155, artículo 17, y Recomendación núm. 164, artículo 11].
- XIII. Sírvase comunicar información sobre la legislación y la práctica referentes a las *responsabilidades y a la participación de los trabajadores, de sus representantes y de sus organizaciones representativas* en el ámbito de la empresa en las cuestiones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores [Convenio núm. 155, artículo 19, y Recomendación núm. 164, párrafos 12, 2) y 16].
- XIV. Sírvase comunicar información sobre la *disponibilidad de servicios y de asesoramiento en materia de seguridad y salud de los trabajadores* [Recomendación núm. 164, párrafo 13].
- XV. Sírvase indicar si se vela y, de ser así, de qué manera, por que las medidas de seguridad y salud de los trabajadores no impliquen *carga financiera alguna para los trabajadores* [Convenio núm. 155, artículo 21].

## EFECTO DADO Y CONTEMPLADO, Y PERSPECTIVAS DE RATIFICACIÓN

- XVI. Con respecto a los instrumentos que su país no ha ratificado, sírvase comunicar información sobre:
- a) si se ha adoptado o si se contempla la posibilidad de introducir alguna modificación en la legislación o en la práctica nacionales con miras a *dar efecto* a determinadas disposiciones de cualquiera de los tres instrumentos;
  - b) si se ha iniciado o si se tiene intención de dar inicio a procedimientos de *ratificación* respecto del Convenio y/o del Protocolo. En lo que atañe a cada uno de los dos instrumentos, sírvase especificar:
    - i) si algún artículo en concreto presenta un obstáculo a la ratificación; de ser así, sírvase especificarlo;
    - ii) si existen otros tipos de obstáculos que impidan o retrasen la ratificación, y

- iii) las medidas que se propone adoptar para superar o eliminar esos obstáculos.

#### CONSULTAS EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 23 DE LA CONSTITUCIÓN

XVII. Sírvese indicar las *organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores* a las que se haya comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo<sup>3</sup>.

XVIII. Sírvese indicar si ha recibido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas alguna *observación* sobre el efecto dado, o que deba darse, a los instrumentos sobre los que versa la presente memoria. De ser así, sírvase transmitir copia de las observaciones recibidas, junto con cualquier comentario que pueda estimar oportuno formular.

#### DOCUMENTACIÓN

XIX. Sírvese comunicar:

- a) *una lista de las leyes, los reglamentos u otros documentos* relativos a las cuestiones contempladas en el Convenio, en la Recomendación y en el Protocolo, incluidos repertorios de recomendaciones prácticas u otras guías eventualmente elaboradas para facilitar la aplicación de la legislación;
- b) una copia de algún texto en que se enuncie la *política nacional de seguridad y salud de los trabajadores*, si se dispone de él en forma de documento o de informe separado, o como parte de un documento; y
- c) información detallada sobre la manera en que funciona en la práctica el sistema de aplicación efectiva, incluidos extractos de las *actas de inspección* y, de haber estadísticas disponibles, información sobre el número de trabajadores a los que se aplica la legislación, el número y la naturaleza de las infracciones notificadas, el número, la naturaleza y la causa de los accidentes registrados, etc., causas judiciales y estadísticas nacionales sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Si todavía no se hubiere enviado a la Oficina Internacional del Trabajo la información solicitada, sírvase adjuntar copia de la misma. De lo contrario, sírvase incluir referencias a los sitios web accesibles al público de donde esa legislación pueda descargarse electrónicamente.

#### ESTADOS FEDERALES

- a) Sírvese indicar si el Gobierno federal considera que las disposiciones de los instrumentos resultan apropiadas, con arreglo al sistema constitucional, para la adopción de medidas en el ámbito federal, o bien apropiadas, total o parcialmente, para la adopción de medidas por parte de los estados, provincias o cantones constitutivos.

<sup>3</sup> En virtud del párrafo 2, artículo 23, de la Constitución: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22».

- b) De considerarse apropiada la adopción de medidas en el ámbito federal, sírvase transmitir la información especificada en cada uno de los puntos del presente formulario.**
- c) De considerarse apropiada la adopción de medidas por parte de los estados, provincias o cantones constitutivos, sírvase comunicar la información general correspondiente a cada uno de los puntos del formulario. Sírvase indicar asimismo cualquier medida que se haya podido adoptar, dentro del Estado federal, con miras a la promoción de una acción coordinada para dar efecto a todas las disposiciones de los instrumentos, o a algunas de ellas, y facilitan una indicación general de los resultados obtenidos mediante esa acción.**

## Convenio núm. 155

### CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

#### PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

##### *Artículo 1*

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

##### *Artículo 2*

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de

trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

### *Artículo 3*

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «ramas de actividad económica» abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término «trabajadores» abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) la expresión «lugar de trabajo» abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- d) el término «reglamentos» abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- e) el término «salud», en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

## PARTE II. PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL

### *Artículo 4*

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

### *Artículo 5*

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; substancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de

trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

#### *Artículo 6*

La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

#### *Artículo 7*

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

### PARTE III. ACCIÓN A NIVEL NACIONAL

#### *Artículo 8*

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

#### *Artículo 9*

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

#### *Artículo 10*

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

---

*Artículo 11*

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

- a) la determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes;
- b) la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes;
- c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave;
- e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste;
- f) habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

*Artículo 12*

Deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional:

- a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos;
- b) faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos;



- c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo.

### *Artículo 13*

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

### *Artículo 14*

Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

### *Artículo 15*

1. A fin de asegurar la coherencia de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio.

2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

## PARTE IV. ACCIÓN A NIVEL DE EMPRESA

### *Artículo 16*

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

---

*Artículo 17*

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

*Artículo 18*

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

*Artículo 19*

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;
- f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

*Artículo 20*

La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.

*Artículo 21*

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

PARTE V. DISPOSICIONES FINALES

*Artículo 22*

El presente Convenio no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes.

*Artículo 23*

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

*Artículo 24*

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

*Artículo 25*

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

*Artículo 26*

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

*Artículo 27*

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las

ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### *Artículo 28*

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### *Artículo 29*

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 25, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### *Artículo 30*

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## Recomendación núm. 164

### RECOMENDACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981,

adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

#### I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

1.

- 1) En la mayor medida posible, las disposiciones del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (designado seguidamente como el Convenio), y las de la presente Recomendación deberían aplicarse a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.
- 2) Deberían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio y por la presente Recomendación.

2. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión «ramas de actividad económica» abarca todas las ramas en que haya trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término «trabajadores» abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) la expresión «lugar de trabajo» abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- d) el término «reglamentos» abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- e) el término «salud», en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

## II. ESFERAS DE ACCIÓN TÉCNICAS

3. En aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio y con arreglo al principio consistente en dar prioridad a la supresión de los riesgos en su origen, deberían adoptarse medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, en particular en las siguientes esferas:

- a) concepción, emplazamiento, características de construcción, instalación, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo y de sus medios de acceso y de salida;
- b) iluminación, ventilación, orden y limpieza de los lugares de trabajo;
- c) temperatura, humedad y movimiento del aire en los lugares de trabajo;
- d) concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos, y, cuando proceda, su aprobación y su cesión a cualquier título;
- e) prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud;
- f) manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos;
- g) utilización de la electricidad;
- h) fabricación, embalaje, etiquetado, transporte, almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos, evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosos;
- i) protección contra las radiaciones;
- j) prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, y protección de los trabajadores contra tales riesgos;
- k) control de la atmósfera y de otros factores ambientales de los lugares de trabajo;
- l) prevención y limitación de los riesgos debidos a altas y bajas presiones barométricas;
- m) prevención de incendios y explosiones y medidas que deben tomarse en caso de incendio o explosión;
- n) diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección;
- o) instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable y cualesquiera otras instalaciones análogas que tengan relación con la seguridad y la salud de los trabajadores;
- p) primeros auxilios;
- q) el establecimiento de planes de acción en caso de emergencia;
- r) vigilancia de la salud de los trabajadores.

### III. ACCIÓN A NIVEL NACIONAL

4. A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, y habida cuenta de las esferas de acción técnicas enumeradas en el párrafo 3 de la presente Recomendación, la autoridad o autoridades competentes de cada país deberían:

- a) promulgar o aprobar reglamentos, repertorios de recomendaciones prácticas u otras disposiciones apropiadas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro;
- b) proceder de vez en cuando al reexamen de las disposiciones legislativas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores y al medio ambiente de trabajo, así como de las normas promulgadas o aprobadas en virtud del apartado a) de este párrafo, a la luz de la experiencia y de los avances de la ciencia y de la tecnología;
- c) emprender o fomentar estudios e investigaciones con objeto de identificar los riesgos y encontrar medios para remediarlos;
- d) facilitar información y asesoramiento, en forma apropiada, a los empleadores y a los trabajadores, y fomentar o favorecer la cooperación entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivas organizaciones con miras a eliminar los riesgos o reducirlos en la medida en que sea factible; cuando sea conveniente, prever un programa especial de formación para los trabajadores migrantes, en su lengua materna;
- e) adoptar medidas específicas para evitar catástrofes y coordinar y hacer coherentes las acciones que deban realizarse a niveles diferentes, en particular en las zonas industriales en donde estén situadas empresas que presenten grandes riesgos potenciales para los trabajadores y la población de los alrededores;
- f) garantizar un buen enlace con el Sistema internacional de alarma para los riesgos profesionales en los campos de la seguridad y la higiene en el trabajo, establecido dentro del marco de la Organización Internacional del Trabajo;
- g) adoptar medidas apropiadas en favor de los trabajadores minusválidos.

5. El sistema de inspección previsto en el párrafo 1 del artículo 9 del Convenio debería inspirarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, sin perjuicio de las obligaciones asumidas por los Estados Miembros que hayan ratificado estos dos Convenios.

6. En los casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, deberían promover en la esfera de las condiciones de trabajo medidas que sean conformes a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

7. Los principales objetivos de las medidas a que hace referencia el artículo 15 del Convenio deberían ser:

- a) asegurar la aplicación de las disposiciones de los artículos 4 y 7 del Convenio;
- b) coordinar el ejercicio de las funciones que incumben a la autoridad o autoridades competentes en virtud de las disposiciones del artículo 11 del Convenio y del párrafo 4 de la presente Recomendación;

- c) coordinar las actividades en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo desarrolladas a nivel nacional, regional o local por las autoridades públicas, por los empleadores y sus organizaciones, por las organizaciones y los representantes de los trabajadores y por cualesquiera otros organismos o personas interesados;
- d) promover intercambios de opiniones, de información y de experiencias a niveles nacional, de industria o de rama de actividad económica.

8. Debería establecerse una cooperación estrecha entre las autoridades públicas y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y cualquier otro organismo interesado, para la formulación y la aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

9. Los exámenes a que se refiere el artículo 7 del Convenio deberían considerar en particular la situación de los trabajadores más vulnerables, por ejemplo los minusválidos.

#### IV. ACCIÓN A NIVEL DE LA EMPRESA

10. Entre las obligaciones que incumben a los empleadores para lograr el objetivo señalado en el artículo 16 del Convenio podrían figurar, habida cuenta de las características de las diversas ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, las siguientes:

- a) proporcionar lugares de trabajo, maquinaria y equipos y utilizar métodos de trabajo que, en la medida en que sea razonable y factible, sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores;
- b) dar las instrucciones y la formación necesarias, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de trabajadores;
- c) asegurar una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las prácticas de trabajo utilizadas y de las medidas de seguridad e higiene del trabajo aplicadas;
- d) adoptar medidas de organización en lo que atañe a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades;
- e) proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, las ropas de protección individual y los equipos de protección adecuados que parezca necesario exigir cuando no se puedan prevenir o limitar los riesgos de otra forma;
- f) asegurarse de que la organización del trabajo, particularmente en lo que atañe a la duración del trabajo y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores;
- g) tomar todas las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesiva;
- h) efectuar estudios e investigaciones o mantenerse al corriente en otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las disposiciones de los apartados precedentes.

11. Cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, deberían colaborar en la aplicación de las medidas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, sin perjuicio de la



responsabilidad de cada empresa por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores. En casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes deberían prescribir las modalidades generales de tal colaboración.

12.

- 1) Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia al artículo 20 del Convenio deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.
- 2) Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores, deberían:
  - a) recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo;
  - b) ser consultados cuando se prevean — y antes de que se ejecuten — nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas;
  - c) ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;
  - d) estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene;
  - e) tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud;
  - f) tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo;
  - g) tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo;
  - h) tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;
  - i) disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad y recibir la formación pertinente;
  - j) recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

13. Cuando las actividades de la empresa lo hagan necesario y su tamaño lo permita, debería preverse:

- a) la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad, sea dentro de la propia empresa, en común con otras empresas o mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior;
- b) el recurso a especialistas encargados de asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o de supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.

14. Cuando la índole de las actividades de sus empresas lo justifique, los empleadores deberían tener la obligación de formular por escrito su política en materia de seguridad e higiene del trabajo, las disposiciones tomadas en esta esfera y las diversas responsabilidades ejercidas en virtud de estas disposiciones, y de poner dicha información en conocimiento de todos los trabajadores en una lengua o por un medio que puedan comprender fácilmente.

15.

- 1) Debería exigirse a los empleadores que controlen periódicamente la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo, por ejemplo vigilando las condiciones del medio ambiente, y que procedan de vez en cuando a exámenes críticos sistemáticos de la situación en este campo.
- 2) Debería exigirse a los empleadores que registren los datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables, entre los que podrían incluirse datos sobre todos los accidentes del trabajo y todos los casos de daños para la salud que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste, y que se hallen sujetos a declaración; autorizaciones y exenciones en virtud de las leyes o reglamentos en la materia, así como las condiciones a que estén sujetas tales autorizaciones y exenciones; certificados relativos al control de la salud de los trabajadores en la empresa, y datos sobre exposición a sustancias y agentes determinados.

16. El objetivo de las disposiciones adoptadas en virtud del artículo 17 del Convenio debería ser garantizar que los trabajadores:

- a) velen dentro de límites razonables por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo;
- b) cumplan las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, así como las de otras personas, y observen los procedimientos de seguridad e higiene;
- c) utilicen correctamente los dispositivos de seguridad y el equipo de protección, y no los hagan inoperantes;
- d) informen inmediatamente a su superior jerárquico directo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo que ellos mismos no puedan remediar;
- e) informen acerca de todo accidente o daño para la salud que sobrevenga durante el trabajo o en relación con éste.

17. No debería tomarse ninguna medida en perjuicio de un trabajador por haber formulado de buena fe una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

V. RELACIÓN CON LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES  
INTERNACIONALES DEL TRABAJO EXISTENTES

18. La presente Recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

19.

- 1) En la elaboración y aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, y sin perjuicio de las obligaciones asumidas con arreglo a los convenios que hayan ratificado, los Estados Miembros deberían remitirse a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que figuran en el anexo a la presente Recomendación.
- 2) Dicho anexo podrá ser modificado por la Conferencia Internacional del Trabajo, por mayoría de dos tercios, con motivo de cualquier adopción o revisión futuras de un convenio o de una recomendación en el campo de la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo.

## Anexo

### Lista de instrumentos sobre seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo adoptados desde 1919 por la Conferencia Internacional del Trabajo

Años	Convenios	Recomendaciones
1921	13 Cerusa (pintura)	
1929	27 Indicación del peso en los fardos transportados por barco	
1937	62 Prescripciones de seguridad (edificación)	53 Prescripciones de seguridad (edificación)
1946	73 Examen médico de la gente de mar	79 Examen médico de los menores
	77 Examen médico de los menores (industria)	
	78 Examen médico de los menores (trabajos no industriales)	
1947	81 Inspección del trabajo	81 Inspección del trabajo 82 Inspección del trabajo (minas y transporte)
1949	92 Alojamiento de la tripulación (revisado)	
1953		97 Protección de la salud de los trabajadores
1958		105 Botiquines a bordo de los buques 106 Consultas médicas en alta mar
1959	113 Examen médico de los pescadores	112 Servicios de medicina del trabajo
1960	115 Protección contra las radiaciones	114 Protección contra las radiaciones
1963	119 Protección de la maquinaria	118 Protección de la maquinaria
1964	120 Higiene (comercio y oficinas)	120 Higiene (comercio y oficinas)
	121 Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	121 Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
1965	124 Examen médico de los menores (trabajo subterráneo)	
1967	127 Peso máximo	128 Peso máximo
1969	129 Inspección del trabajo (agricultura)	133 Inspección del trabajo (agricultura)
1970	133 Alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias)	140 Alojamiento de la tripulación (aire acondicionado)
	134 Prevención de accidentes (gente de mar)	141 Alojamiento de la tripulación (lucha contra los ruidos) 142 Prevención de accidentes (gente de mar)
1971	136 Benceno	144 Benceno
1974	139 Cáncer profesional	147 Cáncer profesional
1977	148 Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)	156 Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)
1979	152 Seguridad e higiene (trabajos portuarios)	160 Seguridad e higiene (trabajos portuarios)

## Protocolo relativo al Convenio núm. 155

### PROTOCOLO DE 2002 DEL CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 2002, en su nonagésima reunión;

Tomando nota de las disposiciones del artículo 11 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (en adelante denominado «el Convenio») en el que se estipula que:

«A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

...

c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

...

e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste»;

Teniendo en cuenta la necesidad de mejorar los procedimientos de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales así como de promover la armonización de los sistemas de registro y notificación con el fin de determinar sus causas y establecer medidas preventivas,

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un protocolo del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981,

adopta, con fecha veinte de junio de dos mil dos, el siguiente protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

## I. DEFINICIONES

### *Artículo 1*

A los efectos del presente Protocolo:

- a) el término «accidente del trabajo» designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales;
- b) el término «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral;
- c) el término «suceso peligroso» designa los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general;
- d) el término «accidente de trayecto» designa los accidentes que causen la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y:
  - i) la residencia principal o secundaria del trabajador;
  - ii) el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o
  - iii) el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración.

## II. SISTEMAS DE REGISTRO Y NOTIFICACIÓN

### *Artículo 2*

La autoridad competente deberá por medio de leyes o reglamentos, o por cualquier otro medio compatible con las condiciones y la práctica nacionales, y tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos para:

- a) el registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
- b) la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso.

### *Artículo 3*

Los requisitos y procedimientos de registro deberán determinar:

- a) la responsabilidad de los empleadores de:
  - i) llevar un registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso;
  - ii) proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca del sistema de registro;

- iii) asegurarse del mantenimiento apropiado de esos registros y de su utilización para el establecimiento de medidas preventivas, y
  - iv) abstenerse de adoptar medidas disciplinarias o de represalia a un trabajador que haya notificado un accidente del trabajo, una enfermedad profesional, un suceso peligroso, un accidente de trayecto o un caso de enfermedad cuyo origen profesional es sospechoso.
- b) la información que ha de registrarse;
  - c) el período de conservación de esos registros;
  - d) las medidas que garanticen la confidencialidad de los datos personales y médicos que posea el empleador, de conformidad con la legislación, la reglamentación, las condiciones y la práctica nacionales.

#### *Artículo 4*

Los requisitos y procedimientos para la notificación deberán determinar:

- a) la responsabilidad de los empleadores de:
  - i) notificar a la autoridad competente o a los órganos designados a tales efectos los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
  - ii) proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca de los casos notificados;
- b) cuando sea procedente, las disposiciones para la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales por parte de las instituciones aseguradoras, los servicios de salud en el trabajo, los médicos y otros organismos directamente interesados;
- c) los criterios según los cuales se deberán notificar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
- d) los plazos para efectuar la notificación.

#### *Artículo 5*

La notificación deberá comprender información sobre:

- a) la empresa, el establecimiento y el empleador;
- b) si fuere procedente, las personas lesionadas y la naturaleza de las lesiones o enfermedades, y
- c) el lugar de trabajo, las circunstancias del accidente o del suceso peligroso y, en el caso de una enfermedad profesional, las circunstancias de la exposición a peligros para la salud.

---

### III. ESTADÍSTICAS NACIONALES

#### *Artículo 6*

Todo Miembro que ratifique el presente Protocolo debería publicar anualmente estadísticas sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos y accidentes de trayecto, basadas en las notificaciones y en otras informaciones disponibles compiladas de tal forma que sean representativas del país en su conjunto; así como los análisis sobre dichas estadísticas.

#### *Artículo 7*

Las estadísticas deberán elaborarse siguiendo sistemas de clasificación que sean compatibles con los sistemas internacionales pertinentes y más recientes establecidos bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo o de otras organizaciones internacionales competentes.

### IV. DISPOSICIONES FINALES

#### *Artículo 8*

1. Un Miembro podrá ratificar este Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación del mismo. La ratificación formal será comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, este Protocolo entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado, con la adición de los artículos 1 a 7 de este Protocolo.

#### *Artículo 9*

1. Todo Miembro que haya ratificado este Protocolo podrá denunciarlo en todo momento en que el Convenio esté abierto a la denuncia de conformidad con su artículo 25, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. La denuncia del Convenio de conformidad con su artículo 25, por un Miembro que haya ratificado este Protocolo implicará, *ipso jure*, la denuncia de este Protocolo.

3. Toda denuncia efectuada de conformidad con los párrafos 1 ó 2 de este artículo no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

#### *Artículo 10*

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.



2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Protocolo.

*Artículo 11*

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

*Artículo 12*

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Protocolo son igualmente auténticas.